

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS KABUPATEN SOLOK SELATAN**

DISERTASI



OLEH
NOVIRMAN
2009/51790

Ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam
mendapatkan gelar Doktor Pendidikan

PROGRAM STUDI ILMU PENDIDIKAN

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014

ABSTRACT

Novirman. 2013. “An Analysis of the Factors Influencing the Performance of Medic and Paramedic Staffs of Health Care Centers in South Solok Regency”. Post Graduate Program State University of Padang.

The performance of medic and paramedic staffs of health care centers in South Solok Regency is not suitable with expectation. This may be indicated by their attendance; that is the number of absence from duties without notice more than those with being permitted and sick. In 2012, 180 of the 281 staffs were identified absent by the following reasons; 25 sick, 50 leave by permission, 105 leaving without any information, 1 special leave, and 164 outside duties leave. This research aims at identifying the impacts of (1) direct influence of transformasional leadership toward the performance of paramedic staffs, (2) direct influence of organizational culture toward their performance, (3) direct influence of motivation to their performance, (4) direct influence of discipline to their performance, (5) direct influence of commitment to their performance, (6) direct and indirect influence of both transformasional leadership and organisational culture to the staffs commitment, (7) direct and indirect influence of both transformasional leadership and organizational culture to the staff motivation, (8) direct and indirect influence of both transformasional leadership and discipline to the staff commitment.

This research is categorized as causal quantitative in nature. The population is 281 total paramedic staffs who have hold civic servant status of Health Care Centers throughout South Solok Regency in West Sumatra. Of the population, 83 staffs were selected as sample using *stratified proportional random sampling*. Then, a set of questionnaire of Likert scale was used to collect the data. As well, the following research procedures have been fulfilled; instrument tryout to identify the validity and realibility, descriptive data analysis, test to pre-condition analysis, procedural analysis and hypothesis testing.

This study identified a direct influence of transformasional leadership toward the staffs performance of the health care centers ($t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ (4.143 > 1.988), a direct influence of organizational culture toward the staff performance ($t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ (4.545 > 1.988), a direct influence of discipline to the staffs performance ($t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ (3.978 > 1.988), a direct influence of motivation to the staffs performance ($t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ (4.117 > 1.988), a direct influence of commitment to the staffs performance ($t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ (3.222 > 1.988), a direct influence of motivation to staff commitment ($t_{\text{calculated}} > t_{\text{table}}$ (2.753 > 1.988), indirect influence of both transformasional leadership and organisational culture of their commitment ($f_{\text{calculated}} > f_{\text{table}}$ (14.310) > 2.32), indirect influence of both transformasional leadership and organizational culture to their motivation ($f_{\text{calculated}} > f_{\text{table}}$ (13.725) > 2.32) and indirect influence of both transformasional leadership and discipline to the staff commitment ($f_{\text{calculated}} > f_{\text{table}}$ (13.841) > 2.32). Based on the finding, this research suggests that to improve the transformasional leadership, the leader should have power to encounter and take risks of complex problems of staffing, aiming at the attainment of organizational goals.

ABSTRAK

Novirman. 2013. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan”. *Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.*

Kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal ini dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan lebih banyak dibandingkan izin atau sakit. Pada tahun 2012 jumlah pegawai puskesmas Kabupaten Solok Selatan berjumlah 281, jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 180 orang dengan keterangan sakit 25 orang, izin 50 orang, tanpa keterangan sebanyak 105 orang, dispensasi sebanyak 1 orang, dan melaksanakan dinas luar sebanyak 164 orang. Tujuan Penelitian ini adalah (1) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas, (2) pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas, (3) pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas, (4) pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas, (5) pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas (6) pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi melalui komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas, (7) pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas, (8) Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja melalui komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas.

Jenis penelitian adalah kuantitatif yang bersifat kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas yang berstatus PNS berjumlah 281 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu *stratified proportional random sampling* dengan jumlah sampel 83 orang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dengan alat ukur Skala Likert. Pengujian instrumen validitas dan realibilitas. Teknik analisis data analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, analisis jalur dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai puskesmas $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.143 > 1.988), budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.545 > 1.988), disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.978 > 1.988), motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.117 > 1.77), terdapat pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja pegawai karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ((3.222 > 1.988), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.753 > 1.988), terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi melalui komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ (14.310 > 2.32), pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ (13.725 > 2.32) dan terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja melalui komitmen kerja terhadap kinerja kaerna $f_{hitung} > f_{tabel}$ (13.841 > 2.32). Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional bagi pimpinan harus mempunyai keberanian dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang rumit, berani mengambil resiko demi kemajuan organisasi yang dipimpin.

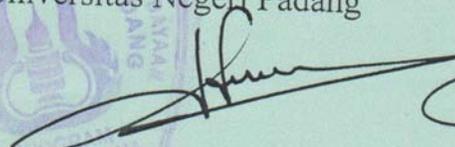
Lembar Pengesahan

Dengan persetujuan Komisi Promotor/Pembahas/Penguji telah disahkan
Disertasi atas nama :

Nama : *Novirman*
NIM. : 51790

melalui ujian terbuka pada tanggal 10 April 2014

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

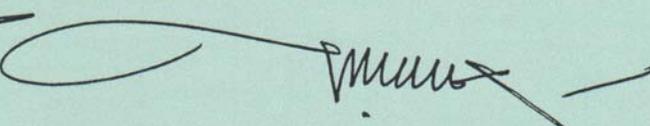

Prof. Dr. Agus Irianto

NIP. 19540830 198003 1 001

PLT SK Nomor: 187/UN.35/KP/2013

Tanggal 23 Juli 2013

Ketua Program Studi/Konsentrasi


Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd.

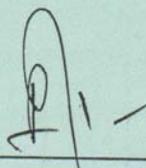
NIP. 19501104 197503 1 001

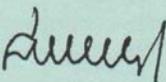
Persetujuan Komisi Promotor/Penguji

Nama : *Novirman*
NIM. : 51790

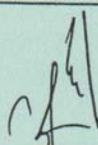
Komisi Promotor/Penguji

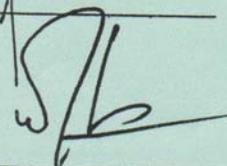
Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
(Ketua Promotor/Penguji)





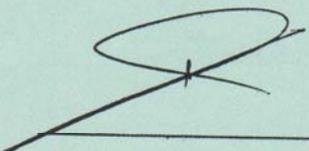
Prof. Dr. Gusril, M.Pd.
(Promotor/Penguji)





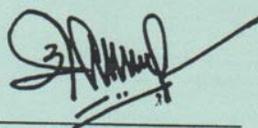
Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.
(Promotor/Penguji)

Prof. Drs. H. Nizwardi Jalinus, M.Ed., Ed.D.
(Pembahas/Penguji)



Prof. Dr. Azwar Ananda, MA.
(Pembahas/Penguji)

Prof. Dr. Syafruddin Nurdin, M.Pd.
(Penguji dari Luar)



Bismillahir rahmaanir rahim

Bacalah dengan menyebut nama Allah, yang maha pencipta dia telah
Menciptakan manusia dari segumpal darah
Bacalah dan Tuhan Mulai yang maha pemurah yang telah mengajarkan (manusia) dengan perantara alam
Dia telah mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya (QS: AL-Alaq: 1-5)
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu Telah selesai (dari suatu
urusan) kerjakanlah sungguh-sungguh urusan yang lain (Qs: Alam Masyirah: 6-7)

Selama perjalanan ini ujian datang silih berganti, kujalani semua dengan harap-harap cemas sehingga kurasakan
manis Nya kebenaran firman mu. Ketika engkau buktikan kebesaran-Mu selesai sudah satu karya dalam hidupku,
wujud pengabdian ku kepada-Mu. Bakti-Bakti ku kepada keluarga ku, Kian berat pertanggungjawaban ku kepada-Mu
Kuharap Engkau selalu di dekat ku ya Allah.

Terimakasih ya Allah Engkau telah memberikan kesempatan untuk
Menyelesaikan karya ini dan kupersembahkan untuk orang-orang yang kucintai dan kusayangi.
Terimakasih kepada kedua orangtua dan istri tercinta serta anak-anakku tersayang
Yang telah penuh perhatian dan kesabaran serta selalu memberikan semangat
Bagi diri ku dalam menghadapi segala rintangan yang menghalangi langkah ku

Kesuksesan lebih diukur dari rintangan
Yang berhasil diatasi seseorang saat berusaha untuk sukses
Dari posisi yang telah diraihnya dalam kehidupan
(Booker T. Washintong)

Saya menganggap orang yang biasa mengatasi keinginannya
Lebih berani daripada orang yang biasa menaklukkan musuhnya
Karena kemenangan yang paling sulit diraih
Adalah kemenangan atas diri sendiri
(Aristoteles)

Tanda orang bijaksana ialah Hatinya selalu berniat suci
Lidahnyanya selalu basah dengan dzikirullah Matanya menangis karena penyesalan dosa
Sabar terhadap perkara yang dihadapi Dan mengutamakan akhirat daripada dunia

Aku bukan orang yang hebat tapi mau belajar dari orang yang hebat
Aku adalah orang biasa tapi aku ingin menjadi orang yang luar biasa
Dan aku bukanlah orang yang istimewa Tapi aku ingin membuat seseorang menjadi istimewa

By. Novirman

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

1. Karya Ilmiah berjudul **“Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan”** ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat;kan gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun Perguruan tinggi lain di dalam negeri maupun luar negeri.
2. Karya Ilmiah ini murni gagasan, penelitian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari Promotor sebagai pembimbing.
3. Karya Ilmiah ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam karya ilmiah ini, dengan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini. Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya ilmiah ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padang, April 2014
Saya yang menyatakan



[Handwritten Signature]
Novirman

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Disertasi yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan”**. Penulisan laporan penelitian ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan program Studi Doktor Ilmu Pendidikan Program Studi Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyusunan Disertasi ini, penulis banyak menerima masukan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Yanuar Kiram sebagai penyelia sekaligus Rektor UNP Padang yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menyelesaikan pendidikan di UNP.
2. Prof. Dr. Agus Irianto, M.Pd selaku Direktur Program Pascasarjana UNP yang telah memberikan kesempatan dan bimbingan akademis untuk penyelesaian studi penulis di UNP.
3. Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd selaku Ketua Program Doktor Ilmu Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang dan penguji dalam penyelesaian Disertasi ini.
4. Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd selaku promotor I yang telah memberi dukungan, membimbing dan bantuan teknis terhadap penulis untuk penyelesaian Disertasi ini.
5. Prof. Dr. Gusril, M. Pd selaku Promotor II yang telah memberi dukungan, membimbing dan bantuan teknis terhadap penulis untuk penyelesaian Disertasi ini.
6. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M. Pd, selaku promotor III yang memberi dukungan, membimbing dan bantuan teknis terhadap penulis untuk penyelesaian Disertasi ini.
7. Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed dan Prof. Dr. Azwar Ananda, MA, selaku pembahas dan penguji yang telah memberikan motivasi maupun sumbangan pemikiran/saran dan kritik dalam penyempurnaan disertasi ini.

8. Prof. H. Syafruddin Nurdin, M.Pd sebagai penguji dari luar PPs UNP yang telah memberikan sumbangan pemikiran terhadap disertasi ini.
9. Seluruh dosen dan karyawan Program Pascasarjana, kepala tata usaha beserta staf Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.
10. Bupati dan Wakil Bupati Solok Selatan yang telah memberikan bantuan moril dan materi kepada penulis dalam penyelesaian Program Doktoral.
11. Kepala Dinas Kesehatan dan Kepala Puskesmas Kabupaten Solok Selatan, yang telah memberikan izin penelitian pada penulis.
12. Istri tercinta dan anak-anak tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan program doktor di UNP merekalah inspirasiku dan kepada merekalah karya ini saya persembahkan karena merekalah yang layah menerima penghargaan ini.
13. Teristimewa Ayahanda (alm), Ibunda (alm) dan mertua (alm), kakak-kakak, adik-adik serta rekan-rekan atas doa dan dorongan kepada penulis dalam penyelesaian Disertasi ini, semoga menjadi amal disisi Allah SWT. Amin Ya Rabbal Allamin.

Akhirnya penulis panjatkan doa semoga tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmatnya atas segala budi dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i. semoga disertasi ini memberi manfaat bagi peningkatan kinerja dan menambah khasanah ilmu pengetahuan.

Padang, Maret 2014

Novirman

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB. I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	13
C. Pembatasan Masalah.....	15
D. Perumusan Masalah.....	16
E. Tujuan Penelitian.....	17
F. Manfaat Penelitian.....	18

BAB II. KAJIAN PUSTAKA..... 20

A. Landasan Teori.....	20
1. Kinerja Pegawai Puskesmas.....	20
2. Kepemimpinan Transformasional.....	37
3. Budaya Organisasi.....	49
4. Disiplin Kerja.....	63
5. Motivasi Kerja	69
6. Komitmen Kerja	77

B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	87
C. Kerangka Pemikiran	91
D. Hipotesis Penelitian.....	107
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	108
A. Jenis Penelitian.....	108
B. Populasi dan Sampel.....	108
1. Populasi	108
2. Sampel.....	109
C. Definisi Operasional.....	115
D. Jenis dan Sumber Data.....	117
E. Pengembangan Instrumen	117
F. Teknik Pengumpulan Data.....	122
G. Teknik Analisis Data.....	124
1. Analisis Deskriptif	124
2. Uji Persyaratan	
Analisis.....	125
3. Analisis Jalur	126
4. Uji Hipotesis.....	129
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 131
A. Deskripsi Data Penelitian	131
1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai	
Puskesmas.....	131
2. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Transformasional	136
3. Deskripsi Data Variabel Budaya	
Organisasi.....	138
4. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja.....	140
5. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja.....	142
6. Deskripsi Data Variabel Komitmen Kerja	143

B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	147
1. Pengujian Normalitas Data.....	147
2. Pengujian Hubungan Linear	148
3. Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi	153
C. Pengujian Hipotesis.....	162
1. Pengujian Hipotesis	162
2. Model Analisis Dengan Komputer	163
3. Pengujian Signifikansi Pengaruh	166
4. Pengujian Koefisien Jalur ke Dalam Model	169
5. Rangkuman Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	171
D. Pembahasan.....	176
E. Keterbatasan Penelitian.....	195
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	197
A. Kesimpulan.....	197
B. Implikasi	199
C. Saran.....	216
DAFTAR RUJUKAN.....	221
LAMPIRAN	231

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tingkat Kehadiran Pegawai Puskesmas se-Kabupaten Solok Selatan Tahun 2012	7
2. Capaian Kinerja Puskesmas se-Kabupaten Solok Selatan Tahun 2012	10
3. Jumlah Pegawai Puskesmas se-Kabupaten Solok Selatan	109
4. Penyebaran Populasi Pegawai Berdasarkan Golongan dan Masa Kerja	115
5. Hasil Perhitungan Sampel	110
6. Penyebaran Sampel Penelitian.....	114
7. Kisi-Kisi Setelah Melaksanakan Uji Coba Instrumen.....	119
8. Hasil Uji Realibilitas	121
9. Kisi-Kisi Angket Penelitian.....	122
10. Distribusi Kinerja Pegawai Puskesmas	133
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Pegawai Puskesmas.....	135
12. Distribusi Kecenderungan Kepemimpinan Transformasional	136
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepemimpinan Transformasional	137
14. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	139
15. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Budaya Organisasi.....	140
16. Distribusi Kecenderungan Disiplin Kerja.....	141
17. Tingkat Pencapaian Respon Indikator Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas	142
18. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja	143
19. Tingkat Pencapaian Respon Indikator Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas.....	144
20. Distribusi Kencenderungan Komitmen Pegawai Puskesmas	145
21. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Komitmen Pegawai.....	146
22. Rangkuman Analisis Uji Normalitas	148
23. Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi Antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y)	
24. Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi Antara Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y).....	150

25. Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi Antara Disiplin Kerja (X ₃) dengan Kinerja Pegawai (Y).....	151
26. Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi Antara Motivasi Kerja (X ₄) dengan Kinerja Pegawai (Y).....	152
27. Analisis Varians (ANAVA) Linearitas Bentuk Regresi Antara Komitmen (X ₅) dengan Kinerja Pegawai (Y).....	152
28. Rangkuman hasil pengujian linearitas.....	153
29. Analisis Varians (ANAVA) Analisis Regresi tentang Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional (X ₁) terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Y) .	154
30. Analisis Varians (ANAVA) Analisis Regresi tentang Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X ₂) terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Y).....	155
31. Analisis Varians (ANAVA) hasil analisis Regresi yang menganalisis pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X ₃) terhadap variabel Kinerja Pegawai Puskesmas (Y) ..	156
32. Analisis Varians (ANAVA) Analisis Regresi tentang Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X ₄) terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Y).....	156
33. Analisis Varians (ANAVA) hasil analisis Regresi yang menganalisis pengaruh Variabel Komitmen Kerja (X ₅) terhadap variabel Kinerja Pegawai Puskesmas (Y)	157
34. Analisis Varians (ANAVA) hasil analisis Regresi yang menganalisis pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X ₄) terhadap variabel Komitmen Kerja (X ₅).....	158
35. Analisis Varians (ANAVA) hasil analisis Regresi yang menganalisis pengaruh Variabel kepemimpinan transformasional (X ₁) dan budaya organisasi (X ₂) melalui komitmen (X ₅) terhadap variabel Kinerja Pegawai Puskesmas (Y)	159
36. Analisis Varians (ANAVA) hasil analisis Regresi yang menganalisis pengaruh Variabel kepemimpinan transformasional (X ₁) dan budaya organisasi (X ₂) melalui motivasi (X ₄) terhadap variabel Kinerja Pegawai Puskesmas (Y)	160
37. Analisis Varians (ANAVA) hasil analisis Regresi yang menganalisis pengaruh Variabel kepemimpinan transformasional (X ₁) dan disiplin (X ₃) melalui komitmen (X ₅) terhadap variabel Kinerja Pegawai Puskesmas (Y)	161
38. Rangkuman Hasil Pengujian Signifikansi Persamaan Regresi.....	161
39. Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen.....	175

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Hubungan Motivasi dengan Kinerja	25
2. Faktor yang mempengaruhi komitmen.....	26
3. Kerangka Pemikiran	106
4. Struktur Analisis Jalur X1, X2 dan X5 terhadap Y	127
5. Struktur Analisis Jalur X1, X2 dan X4 terhadap Y	128
6. Struktur Analisis Jalur X1, X3 dan X5 terhadap Y	128
7. Kecenderungan Kinerja Pegawai Puskesmas	134
8. Kecenderungan Kepemimpinan Transformasional	137
9. Kecenderungan Tingkat Budaya Organisasi	139
10. Kecenderungan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas	141
11. Kecenderungan Tingkat Motivasi Kerja.....	143
12. Kecenderungan Komitmen Pegawai Puskesmas	146
13. Model Analisis Tentang Pengaruh X1, X2, X5 terhadap Y	170
14. Model Analisis Tentang Pengaruh X1, X2, X4 terhadap Y	170
15. Model Analisis Tentang Pengaruh X1, X3, X5 terhadap Y	171

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
5. Kuisisioner Uji Coba Instrumen.....	227
6. Tabulasi Uji Coba Instrumen.....	256
7. Output Uji Coba Instrumen	266
8. Kuisisioner Penelitian	283
9. Tabulasi Penelitian	308
10. Output Analisis Data	326
11. Riwayat Hidup.....	352
12. Surat Izin Penelitian.....	353

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga dan kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk memanfaatkan sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi (Wirawan, 2009:1). Diantara sumber daya tersebut yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resource*). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mesinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dilihat dari kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan apa yang telah ditugaskan kepadanya.

Faktor penting yang menentukan kinerja pegawai yaitu kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kinerja pegawai diperlukan karena dengan kinerja diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja tenaga kesehatan dalam hal ini adalah pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta pelayanan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja tenaga kesehatan merupakan sesuatu hal yang penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Kajian mengenai kinerja memberikan kejelasan faktor-faktor yang

berpengaruh terhadap kinerja personal. Berdasarkan penelusuran kepustakaan, diketahui ada 3 (tiga) kelompok variabel yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan personal yaitu variabel individu, psikologis dan organisasi. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang selanjutnya berefek kepada kinerja personal (Wibowo, 2011:80).

Menurut Mubarak (2012:182) Puskesmas adalah unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan, serta pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan bagi masyarakat yang bertempat tinggal pada suatu wilayah tertentu.

Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/ Kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Arah pembangunan kesehatan sesuai dengan target *Millenium Development Goal's* (MDGs) adalah terselenggaranya pelayanan kesehatan yang bermutu, adil dan merata dengan memberikan perhatian khusus kepada penduduk miskin, anak-anak, ibu hamil, para lanjut usia, pemberantasan HIV Aids, malaria dan penyakit menular lainnya serta kelestarian lingkungan. Prioritas diberikan kepada daerah terpencil, pemukiman baru, wilayah perbatasan dan pulau-pulau terluar serta daerah kantong-kantong keluarga miskin.

Keberhasilan pelayanan kesehatan melalui Puskesmas memberikan kontribusi yang cukup besar didalam mewujudkan sasaran MDG's 2015.

Berbagai masalah yang timbul dalam mewujudkan kondisi tersebut telah dicoba diatasi dengan meluncurkan kebijakan dasar Puskesmas yang merupakan bagian dari Reformasi Kesehatan (*Health Reform*) dimana Kepala Puskesmas adalah penanggung jawab pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan.

Dalam rangka meningkatkan pembangunan kesehatan melalui cakupan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, berbagai upaya dilakukan dalam memanfaatkan potensi dan sumber daya yang ada, salah satunya dengan adanya posyandu. Posyandu yang merupakan perpanjangan tangan puskesmas menjadi salah satu bentuk upaya kesehatan bersumber daya masyarakat (UKBM) yang paling dikenal oleh masyarakat, posyandu dalam pelayanannya menyelenggarakan minimal 5 program prioritas. Dapat dilihat pada tahun 2012 pencapaian Kabupaten Solok Selatan dari 229 Posyandu untuk Posyandu Pratama 30.57%, Madya 33.19%, Purnama 50% dan untuk mandiri 1.75%, jika dibandingkan dengan target nasional, Kabupaten Solok Selatan belum mencapai target yang telah ditetapkan yakni untuk Posyandu Mandiri sebesar 20%. Hal ini dikarenakan belum terpenuhinya syarat menjadi posyandu mandiri yang telah ditetapkan secara nasional.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kegiatan puskesmas dipengaruhi oleh pimpinan, jika pemimpin mengarahkan, membimbing dan membantu pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi maka kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan. Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain dalam upaya membangun perubahan dalam tubuh

organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan guna mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Seorang pemimpin harus dapat mentransformasikan organisasi untuk memenuhi realita-realita yang baru, pemimpin memegang peranan penting dalam memastikan bahwa anggota organisasi mengetahui, memahami, dan menerima nilai-nilai inti dari organisasi yang mempunyai relevansi dalam mengambil keputusan sebagai langkah dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan terlihat masih terdapat pimpinan puskesmas yang memimpin secara otoriter, dimana otoritas yang digunakan atasan terlalu banyak, tidak memberikan kebebasan kepada pegawai dalam mengemukakan pendapat, serta ide-ide yang berguna demi kemajuan pelayanan di puskesmas tersebut. Disisi lain pimpinan juga tidak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karir dan belum nampak jiwa kepemimpinan yang memberikan pembaharuan dalam memimpin puskesmas, serta pimpinan belum mempunyai ide yang cemerlang dalam melakukan perubahan.

Selain itu adapun faktor paling kritikal yang dipandang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi dipandang sebagai nilai-nilai bersama dan norma-norma perilaku yang diyakini dan dianut oleh anggota organisasi. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Banyak pakar menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi' sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi.

Berdasarkan observasi di lapangan belum optimalnya budaya organisasi terlihat dari kurang ramahnya pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, masih terdapat pegawai yang lamban dalam memberikan pelayanan, kurangnya pengawasan dari pimpinan, kerja sama antar pegawai yang kurang terjalin, rendahnya disiplin seperti adanya pegawai yang datang terlambat, masih adanya etika pegawai yang kurang baik kepada masyarakat maupun sesama rekan kerja, pelayanan yang kurang baik serta budaya mematuhi peraturan.

Selain itu mengenai disiplin kerja pegawai puskesmas, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tewujudnya tujuan suatu organisasi, oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sangat sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Pelayanan Kesehatan menjalankan fungsinya memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Puskesmas Kabupaten Solok Selatan

memiliki pegawai yang bisa dikatakan cukup banyak, yaitu berjumlah sekitar 302 orang yang terdiri dari 281 orang pegawai negeri sipil dan sisanya yang berjumlah 21 orang adalah pegawai tidak tetap. Dengan jumlah pegawai yang cukup banyak tersebut, merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya suatu pelayanan yang cepat dan tepat kepada masyarakat. Akan tetapi saat ini banyak persepsi yang berkembang di masyarakat bahwa para pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan belum mampu memberikan pelayanan secara maksimal.

Berdasarkan observasi awal, penulis melihat adanya beberapa pegawai Puskesmas sambil mengobrol di tempat parkir kendaraan, sedangkan pada saat bersamaan pegawai-pegawai yang lain sedang sibuk dengan pekerjaannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sesuai pengamatan pribadi penulis ditemui ada beberapa pegawai yang menunda-nunda waktu dalam menangani pasien. Hal ini didukung dengan hasil wawancara sementara penulis dengan salah seorang masyarakat yang menyatakan bahwa adanya pegawai yang masih saja mengobrol dengan sesama rekannya padahal pegawai tersebut meminta masyarakat yang sedang berobat untuk menunggu. Sehingga semakin jelas kurang maksimalnya kualitas pelayanan pegawai puskesmas.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Solok Selatan tingkat kehadiran yang bisa menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja pegawai di

lingkungan Kesehatan Kabupaten Solok Selatan kurang optimal, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan Tahun 2012

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Tidak Hadir	Alasan Tidak Hadir				Dinas Luar
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Dispensasi	
Januari	281	262	19	5	3	11		7
Februari	281	263	18	3	6	9		10
Maret	281	266	14	2	4	8		13
April	280	266	13	3	3	7		15
Mei	279	247	12	2	4	6		14
Juni	259	266	14	1	4	9		15
Juli	281	267	13	1	3	9	1	14
Agustus	280	264	15	2	5	8		15
September	279	267	14	2	4	8		15
Oktober	281	266	15	1	5	9		15
November	281	263	17	2	4	11		16
Desember	280	262	16	1	5	10		15
JUMLAH			180	25	50	105	1	164

Sumber: Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok Selatan

Berdasarkan Tabel 1 hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Solok Selatan, pegawai yang kehadirannya masih kurang optimal disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya pegawai sakit, izin, tanpa keterangan, dispensasi dan dinas luar. Namun pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan lebih banyak dibandingkan izin atau sakit. Pada tahun 2012 jumlah pegawai puskesmas Kabupaten Solok Selatan yg PNS berjumlah 281, jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 180 orang dengan keterangan sakit 25 orang, izin 50 orang, tanpa keterangan sebanyak 105 orang dan dispensasi sebanyak 1 orang, dan melaksanakan dinas luar sebanyak 164 orang.

Disamping itu dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas, motivasi kerja pegawai merupakan faktor fisiologis dalam diri seseorang sebagai pendorong untuk melakukan suatu aktivitas. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja akan terdorong melakukan tugas-tugas dengan baik sehingga kinerjanya akan berhasil dengan baik.

Berdasarkan pengamatan di lapangan terlihat bahwa sebagian pegawai sering menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak produktif atau bahkan ada yang meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadinya. Selain itu dari hasil wawancara penulis dengan sebagian masyarakat, masih ada pegawai yang terlambat datang dengan berbagai alasan, salah satunya adalah mengantarkan anak ke sekolah. Keluar pada saat jam dinas dengan alasan menghadiri acara dan ada pula yang pulang belum pada waktunya, dengan alasan makan siang atau menjemput anak pulang sekolah. Kondisi seperti ini, menunjukkan kurang optimalnya tingkat disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja unit kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Selain itu masih ditemui pegawai kurang mampu mengembangkan kreativitas suasana kerja di puskesmas, cukup monoton tanpa ada pembaharuan yang menyebabkan kurang optimalnya semangat kerja para pegawai. Selain itu juga disebabkan kurangnya dorongan pegawai dalam meningkatkan kinerja. Seperti yang dinyatakan oleh salah seorang pegawai bahwa kurangnya dorongan dan penghargaan bagi pegawai menyebabkan kurang optimalnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.

Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja suatu organisasi. Motivasi pegawai puskesmas dapat berpengaruh baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, kedua hal ini merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas.

Selanjutnya, indikator kinerja pegawai yang kurang optimal juga terlihat dari komitmen kerja pegawai, dimana berdasarkan observasi awal terlihat masih adanya pegawai yang tidak membuat laporan tepat pada waktunya, yaitu 40% pegawai tidak membuat laporan tepat waktu, dalam hal ini masih banyak pegawai yang mengulur-ulur waktu dalam membuat laporan, serta masih terdapat pegawai yang tidak hadir setiap bulannya.

Selain itu melalui wawancara sementara dan observasi lapangan kurang optimalnya komitmen pegawai puskesmas juga terlihat dari kurangnya (1) kepedulian terhadap tugas, (2) disiplin kerja, (3) loyalitas pada lembaga, (4) rasa tanggung jawab melaksanakan tugas, (5) semangat mengembangkan kualitas pendidikan, serta (6) kemauan berusaha.

Kinerja yang baik bertujuan untuk menyempurnakan tatakelola pelaksanaan tugas pokok dan fungsi utama untuk memperbaiki pelayanan menuju terciptanya manajemen penyelenggaraan pelayanan secara akuntabel bersih dan bebas dari korupsi. Berdasarkan data dibawah ini, ada beberapa

indikator tingkat capaian kinerja pada Puskesmas Kabupaten Solok Selatan yang masih belum tercapai yang menyebabkan tidak maksimalnya hasil dari program kerja Puskesmas, seperti yang terlihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Capaian Kinerja Puskesmas Kabupaten Solok Selatan Tahun 2012

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target Anggaran/ Kegiatan	Target Program	Realisasi Program
1	Promosi kesehatan dan pemberdayaan masyarakat	1. Meningkatnya pengetahuan masyarakat untuk ber-PHBS	24.363.900	80%	2%
		2. Peningkatan desa siaga	53.360.000	50%	0%
		3. Peningkatan penjangkaran siswa SD	32.000.000	85%	78.1%
		4. Meningkatnya pelayanan kesehatan bagi lansia	31.000.000	80%	38%
2	Perbaikan gizi masyarakat	1. Penurunan kasus gizi buruk dan gizi mikro lainnya	51.146.700	90%	60%
		2. Terlaksananya pemantauan konsumsi garam di tingkat Rumah Tangga	2100	100%	60%
		3. Terlaksananya pemantauan pertumbuhan dan perkembangan terhadap Balita	138	100%	55%
		4. Telaksananya kegiatan terapi pemulihan gizi buruk klinik dan gangguan mikro lainnya serta terlaksananya pemberian PMT pemulihan pada balita gizi buruk dan BGM	52.146.700	100%	100%
3	Kesehatan ibu dan anak	1. Meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan ibu dan reproduksi	76.364.500	70%	66.45%
		2. Meningkatnya pelayanan kesehatan dengan koordinasi penanganan	19.970.000	65%	8.56%
		3. Meningkatnya pelayanan kesehatan melalui kemitraan dan Terbentuknya MOU kemitraan bidan dan dukun	26.165.000	70%	66.45%
		4. Meningkatnya pelayanan kesehatan ibu dan anak	14.573.000	75%	45%

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target Anggaran/ Kegiatan	Target Program	Realisasi Program
4	Pengembangan Lingkungan Sehat	1. Meningkatnya jumlah masyarakat yang memiliki akses terhadap air minum berkualitas	36.560.000	75%	54%
		2. Meningkatkan Pembinaan dan Pengawasan kualitas air minum, sanitasi dan perumahan	70.990.000	75%	50%
5	Pencegahan dan penanggulangan penyakit (P2P)	1. Meningkatnya pembinaan di bidang imunisasi	70.990.000	90%	75%
		2. Meningkatnya pencegahan dan penanggulangan penyakit bersumber binatang	78.495.000	85%	60%
6	Upaya kesehatan masyarakat	1. Meningkatnya pelayanan kesehatan dasar bagi penduduk miskin di Puskesmas	27.415.000	100%	100%
		2. Meningkatnya derajat kesehatan masyarakat	27.820.000	90%	55%
		3. Meningkatnya pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat	25.360.000	90%	80%
		4. Meningkatnya pelayanan kesehatan yang bersifat promotif dan preventif	20.900.000	90%	60%

Sumber: Sub Bagian Program dan Perencanaan Dinas Kesehatan Kabupaten Solok Selatan (2012) (Lakip)

Pada Tabel 2 dapat dilihat pencapaian program kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Solok Selatan belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan. Ada beberapa indikator kinerja tingkat capaian rata-rata jauh dibawah target yang ditetapkan, misalnya saja pada beberapa indikator pada sasaran strategi promosi kesehatan, dimana promosi kesehatan merupakan salah satu program pokok puskesmas akan tetapi rata-rata capaian programnya hanya berkisar 40%, sedangkan anggaran telah disediakan untuk masing-masing program tersebut, yang artinya tenaga kesehatan terkait belum sepenuhnya melaksanakan tugas dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab

sehingga belum dapat mencapai sasaran program yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat kita lihat bahwa kinerja dari tenaga kesehatan masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan permasalahan di atas, banyak faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, menurut Wibowo (2010:363) menekan bahwa faktor yang dominan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah pengalaman, motivasi kerja, keahlian, pengetahuan kerja dan kecerdasan emosional. Permasalahan di atas juga didukung oleh Danim (2009:65) yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keyakinan, penghargaan, lingkungan fisik, budaya organisasi, komitmen tugas, ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung.

Berbagai masalah di atas tentu saja berpengaruh terhadap kebiasaan pegawai. Jika permasalahan tersebut dibiarkan maka kinerja yang kurang optimal ini akan menjadi kebiasaan. Tentu saja dorongan untuk berprestasi dalam bekerja menjadi kurang efektif. Kurang optimalnya motivasi kerja menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai puskesmas, hal ini tentunya berdampak kurangnya kualitas tampilan petugas puskesmas dalam memberikan pelayanan, kualitas pelayanan di puskesmas ditentukan oleh proses pelayanan medis dan paramedis yang diukur dengan kepatuhan terhadap standar pelayanan puskesmas yang telah ditentukan.

Permasalahan ini harus dicarikan solusinya sehingga masalah tersebut dapat segera diatasi dengan baik, apabila tidak dicarikan solusinya segera

mungkin akan mengakibatkan penurunan kinerja dan menghambat produktifitas dari lembaga terkait. Pegawai yang memahami pentingnya peningkatan kinerja dalam organisasi akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, yang secara langsung ataupun tidak langsung komitmen tersebut merupakan perwujudan loyalitas pegawai atau hanya sekedar suatu balas budi pegawai pada organisasi, sehingga dengan komitmen kerja pegawai akan berusaha meningkatkan kinerja agar kelangsungan hidup organisasi semakin baik.

Berdasarkan hal yang dikemukakan sebelumnya penelitian tentang “ Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan” dipandang perlu dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas sesuai dengan pendapat para ahli.

Kinerja yang dimiliki seorang pegawai sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Timpe (1993) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu 1) lingkungan kerja, 2) motivasi kerja, 3) gaya kepemimpinan, 4) perilaku, 5) sikap, dan 6) tindakan rekan kerja. Gibson (1997:312) menyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang mampu menciptakan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Amstrong dan Baron (Wibowo (2011: 100) kinerja dipengaruhi oleh faktor personal (keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen), faktor kepemimpinan (kualitas dorongan, bimbingan, dukungan yang dilakukan oleh pimpinan), faktor tim (dukungan yang diberikan oleh rekan kerja) dan faktor *system* (fasilitas yang diberikan oleh organisasi), dan faktor situasi (tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal). Menurut Mahmudi (2005:21) faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pendapat di atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang digunakan pada penelitian ini adalah 1) kepemimpinan, 2) budaya organisasi, 3) disiplin kerja, 4) motivasi kerja, 5) dan komitmen kerja. Menurut Mac Gregor (Yahya, 2011:163), kepemimpinan transformasional adalah menjadi agen pembaharuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas agar lebih baik dari apa yang diinginkan bawahan atau lebih tinggi dari apa yang sudah diperkirakan sebelumnya sehingga memperlihatkan perubahan. Fenomena yang ada di lapangan bahwa kepemimpinan transformasional yang belum terlaksana sebagaimana mestinya, dimana pimpinan puskesmas kurang memberikan perubahan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.

Budaya organisasi adalah karakteristik khas organisasi yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh puskesmas yang membentuk suatu kegiatan khusus. Fenomena di lapangan

terlihat bahwa ada sebagian pegawai puskesmas yang belum bisa menanamkan budaya kerja yang kondusif.

Disiplin kerja pegawai puskesmas akan mempengaruhi pelaksanaan tugasnya, pegawai puskesmas yang disiplin akan melaksanakan tugas tepat waktu dan menurut aturan-aturan yang berlaku sehingga tugasnya dapat terlaksana dengan baik, fenomena lapangan masih banyak pegawai puskesmas yang datang terlambat ke kantor dan meninggalkan kantor pada jam pekerjaan.

Selanjutnya mengenai motivasi kerja pegawai puskesmas yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Motivasi kerja diciptakan dengan adanya dorongan dan penghargaan serta suasana kerja yang baik dan menyenangkan dilingkungan kerja yang dapat mendukung suasana kerja yang kondusif sehingga menciptakan semangat kerja bagi pegawai puskesmas. Kenyataan di lapangan belum adanya dorongan dari pimpinan, sehingga kurangnya tanggung jawab dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Komitmen kerja yang tinggi akan dapat mengatasi kendala yang ditemukan dalam pekerjaan sehingga tidak ada kata sulit dalam melaksanakan kegiatan. Namun fenomena di lapangan menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai Puskesmas dalam menjalankan tugas belum sesuai dengan yang diharapkan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, bahwa banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai memiliki pengaruh besar

terhadap roda organisasi, semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin baik jalannya organisasi.

Penelitian ini hanya meneliti beberapa faktor saja yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja yang dilihat kaitanya dengan kinerja pegawai. Pemilihan faktor-faktor tersebut didasarkan pada fenomena yang dominan terjadi di Puskesmas Kabupaten Solok Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Kabupaten Solok Selatan?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai puskesmas Kabupaten Solok Selatan?

7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi melalui komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja melalui komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan.
2. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan.
3. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan.
4. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan.
5. Pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan.

6. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan.
7. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasai melalui komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan.
8. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasai melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan.
9. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja melalui komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kabupaten Solok Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis :

1. Manfaat Teoritis

Hasil kajian penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan mengenai kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pegawai dinas kesehatan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai umpan balik untuk peningkatan kinerja pegawai.
- b. Bagi kepala dinas kesehatan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan tentang peningkatan kinerja pegawai di Instansi yang

dipimpin dan sebagai dasar pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- c. Bagi peneliti sendiri, untuk menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berhubungan dengan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Solok Selatan.
- d. Bagi Peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi dalam pembuatan karya ilmiah terkait dengan variabel kinerja pegawai.