BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia adalah suatu asset yang sangat penting dan berharga dalam sebuah organisasi agar tujuan yang di inginkan tercapai dengan maksimal.sebuah organisasi yang tercapai karena didukung dengan sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab dalam menjalankannya serta mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda .sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi organisasi,perusahaan untuk menjalankan dan memajukan yang akan di capai atau keinginan yang ingin di wujudkan dengan menjalankan bersama-sama.

Sumber daya manusia merupakan pegawai yang menjadi pelaku dari perencanaan dan pemanfaatan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya lain yang sudah ada.di Indonesia merupakan lahan sumber daya manusia yang banyak mengalami pengangguran,dan sumber daya alam yang banyak seperti tambang,emas,dan lain-lain yang masih belum optimal dalam mengolahnya dan memanfaatkan dari alam sendiri.

Suatu organisasi yang sukses pasti terdapat pemimpin yang mengatur, mendorong dan memberi arahan untuk menciptakan sebuah organisasi yang baik.pemimpin sangatlah dibutuhkan dan kepemimpinan sang efektif menjadi syarat utama. seorang pemimpin tentu saja mempunyai cara dan inovasi untuk memimpin organisasi yang sukses dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki untuk mengkoordinasikan semua fungsi organisasi dengan baik dan benar.

Oleh karena itu, seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan dengan gaya pemimpin yang dimilikinya. menurut Bass (1998 di Zlate 2007:234), kepemimpinan merupakan factor utama dalam keberhasilan dalam sebuah organiasi dalam mencapai tujuan yang

diharapkan.tujuan yang di harapkan yaitu membangun organisasi dengan bersama-sama, memajukan kualitas organisasi yang belum di miliki oleh organisasi lain.

Kepemimpinan adalah suatu jabatan yang diberikan kepercayaanya untuk memimpin organisasi atau perusahaan dan menjalankan tugasnya mengatur pegawainya atau bawahannya agar dapat mencapai tujuan atau keinginan organisasi tersebut. di sinilah organisasi membutuhkan kepemimpinan yang dapat memimpin dan dipimpin dalam batasan-batasan tertentu yang dimiliki setiap manusia.

Gaya kepemimpinan dapat di bagi menjadi dua yaitu gaya kepemimpinan transformasional yaitu upaya peningkatan ksadaran dan memberikan nilai-nilai moral untuk memberi energy dan sumber-sumber untuk membangkitkan kepercayaan dan menanamkan rasa Bangka kepada pegawainya.sedangkan gaya kepemimpinan transaksional yaitu upaya meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan imbalan-imbalan agar pegawai dapat mencapai tugasnya dan dengan sasaran yang sudah di tetapkan.

Seorang pemimpin tentunya mempunyai motivasi yang tinggi dan juga memberikan motivasi dan dorongan kepada para pegawainya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia sendiri.motivasi merupakan kondisi yang diperlukan untuk menjalankan kehidupan sehari-hari dan untuk mendorong atau menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.Motivasi berasal dari kata”movere”(latin) yang artinya mendorong atau menggerakan menurut Saydan(2005:226).motivasi juga dapat menciptakan kinerja yang tinggi untuk menjalankan organisasi.seorang pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia dalam organisasi dengan lebih efektif di perlukan pemahaman dan di pahami melalui motivasi.Sedangkan menurut mangkunegara (2009:166)motivasi mempunyai factor mutlak untuk pegawai yang mempunyai karakteristik motivasi tinggi yaitu: (1)mempunyai tujuan yang nyata. (2) mempunyai rasa tanggungjawab pada diri sendiri. (3)mempunyai pemikiran rencana yang akan dikerjakan (4) mempunyai tujuan nyata. (5)memanfaatkan sekempatan rencana yang sudah di sepakati.pada

kelima factor mutlak untuk pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dapat membantu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja dan menjalankan tugasnya.

Suatu pekerjaan yang di lakukan atau di kerjakan membutuhkan semangat dan yang lebih penting motivasi pada diri sendiri agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat,tepat,dan baik.pekerjaan yang terselesaikan dengan baik dan cepat akan membuat para pegawai mendapat bonusan ,tunjangan,yang lebih di perkirakan.

Gaya kepemimpinan dan motivasi juga mempengaruhi kinerja pada pegawai. Kinerja dapat di ukur oleh pemimpin agar dapat mengetahui sejauhmana perkembangan kinerja yang berada pada diri para pegawai untuk menjalankan tugas-tugas dan organisasi yang di laksanakan.Menurut Mangkunegara (2005:94) kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.dan Menurut Bangun(2012:230) kinerja pegawai adalah variable tidak bebas atau dependen variable yang dipengaruhi bayak factor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasi.

Menurut jhon Bernadin(1993) untuk mengukur kinerja pegawai secar individual dapat di ketahui dengan menggunakan enam kriteria yaitu:(1) Kemampuan kerja sama dengan karyawan lain, (2)inisiatif, (3)keandalan, (4) kualitas dan, (5)kuantitas.

Pemerintah mempunyai tugas wajib yaitu memberi pelayanan kepada masyarakat yang bertujuan membantu masyarakat dalam melayani yang dibutuhkan masyarakat yang membutuhkan.peningkatan kesejahteran dan sumber daya manusia mempunyai hubungan dalam peningkatan dalam pelayanan yang terdapat pada undang-undang Republik Indonesia dengan Nomor 25 pada tahun 2009 tentang pelayanan public, maka tujuan peningkatan dan pembagunan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yaitu dengan memberi pelayanan kepada masyarakat khususnya pada pelayanan kesehatan.

Berdasarkan menurut menteri kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 tentang puskesmas.puskesmas suatu organisasi yang bergerak dan ber wewenang serta mempunyai fungsi dalam program pembangunan kesehatan untuk membantu masyarakat laman penyembuhan penyakit yang di derita dan pemulihan kesehatan yang diinginkan.puskesmas yaitu suatu sarana yang berbidang pada pelayanan kesehatan dalam upaya untuk membangun kesehatan.dikatakan kinerja organisasi yang berhasil apabila dapat mewujudkan tujuan dan memenuhi kebutuhan public serta dapat mencapai target yang direncanakan.organisasi juga sebaiknya memperhatikan apa yang di inginkan dan apa yang di butuhkan oleh pegawai dengan hal untuk menunjang hasil kerja yang baik dalam bertugas.

Alasan di lakukan penelitian ini adalah ingin mengetahui sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik menjadi pemimpin.serta ingin mengetahui pemimpin mempengaruhi peran penting bagi motivasi tinggi yang dapat meningkatkan kinerja pegaai di organisasi.
Kinerja pegawai yang meningkat juga akan terjadi peningkatan dalam pelayanan yang harus di berikan pegawai kepada masyarakat yang akan bertujuan membantu masyarakat dalam pelayanan kesehatan. pelayanan kesehatan merupan juga tugas pemimpin dan pegawai untuk kesejahteraan masyarakat.

Puskesmas Karangrayung 2 merupakan Puskesmas ke 2 dari sekecamatan Karangrayung. Puskesmas Karangrayung1 yang berlokasi di Karangrayung dan puskesmas karangrayung 2 berlokasi di gadoh.Puskesmas Karangrayung 2 yang berlokasi strategis dan dapat di jangkau penduduk .Puskesmas yang akan di teliti yaitu pada Puskesmas Karangrayung 2 yang mempunyai pelayanan waktu banyak serta dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat sesuai yang akan dibutuhkan. puskesmas yang mempegawaikan orang-orang yang giat,rajin,semangat bekerja,serta memberi pelayanan kepada masyarakat dengan ramah agar masyarakat tidak mengalami rasa kecewa serta terpuaskan dalam pengobatan dan penyembuhan.

Sesuai dengan latar belakang yang sudah di jelaskan, ingin meneliti masalah yang akan diteliti dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KARANGRAYUNG II (STUDI DI KEC. KARANGRAYUNG KAB. GROBOGAN)."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan. adapun rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpin terhadap kinerja pegawai di puskesmas?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas?

C. Tujuan Penelitan

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di puskesmas.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai dan khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

   a. Bagi Penulis

      Penelitian ini dapat menjadikan pengalaman praktis dan mengetahui sejauh mana kemampuan teoritis tersebut dapat di terapkan dalam sehari-hari.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetaahuan, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitanya gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkan nya,sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para pegawainya sendiri.