

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas Kesehatan adalah organisasi yang bergerak pada bidang administrasi kesejahteraan umum, di mana dari hasil pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab dalam organisasi bergantung pada presentasi kinerja dalam organisasi, pentingnya kinerja pegawai dalam Dinas Kesehatan sangat mempengaruhi pelaksanaan tujuan pembentukan untuk lebih mengembangkan pelayanan kepada masyarakat pada umumnya, khususnya di bidang pelayanan kesehatan, cara paling umum untuk mengamati dan mengolah data dan pelayanan kesehatan (Jufri dkk, 2020).

Dinas kesehatan merupakan instansi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan masyarakat untuk wilayah kabupaten banyumas, kesuksesan penerapan kewajiban serta tanggung jawab dalam instansi terkait pada kemampuan karyawan yang terdapat di instansi itu, berartinya kemampuan karyawan yang terdapat pada Biro Kesehatan amat mempengaruhi kepada penerapan tujuan lembaga itu, ialah buat tingkatan jasa kepada para warga paling utama dalam cara pengawasan serta pembinaan kepada keinginan data serta jasa kesehatan.

Dinas Kesehatan (dinkes) yang berada di daerah atau wilayah Kabupaten Banyumas yaitu terletak di Jl RA Wiryatmaja No 4 Purwokerto, Kecamatan

Purwokerto, Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah Indonesia, instansi yang bertanggung jawab tentang kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Banyumas No 102 Tahun 2021 Mengenai Badan serta Aturan Kegiatan Biro Kesehatan Kabupaten Banyumas. Biro Kesehatan ialah faktor eksekutif hal rezim aspek Kesehatan yang jadi wewenang Wilayah. Biro Kesehatan dipandu oleh Kepala Biro yang berada di dasar serta bertanggung jawab pada Bupati lewat Sekretaris Wilayah. Biro Kesehatan memiliki kewajiban menolong Bupati melakukan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas berkomitmen untuk meningkatkan kepuasan masyarakat dengan cara melakukan perbaikan secara berkesinambungan baik langsung maupun melalui UPT Dinas Kesehatan guna peningkatan pelayanan adalah Kebijakan Mutu Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. (<http://dinkes.banyumaskab.go.id/>)

Biro Kesehatan Kabupaten Banyumas merupakan lembaga penguasa yang membagikan keinginan data serta jasa kesehatan yang diperlukan oleh warga kabupaten banyumas, hingga biro kesehatan dibutuhkan buat menyediakan keinginan itu yang cocok dengan Ketetapan Menteri Negeri Pemanfaatan Aparatur Negeri NO 63/KEP/M.PAN/7/2003, membagikan jasa public ialah seluruh aktivitas jasa yang dilaksanakan oleh eksekutor layanan public selaku pelampiasan usaha keinginan akseptor jasa ataupun penerapan determinasi peraturan

perundang-undangan. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan servant leadership, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Menurut Rahayu(2019),kinerja adalah segala usaha yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dicirikan sebagai kapasitas pegawai untuk memainkan kemampuan tertentu. Kinerja pegawai sangat mendasar, sebab dengan presentasi ini cenderung dilihat tingkat kemampuannya untuk melakukan tugas yang diturunkan kepadanya. (Sinambela, 2018). Menurut (Sinambela, 2018) kinerja didefinisikan sebagai hasil evaluasi kerja yang dilaksanakan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi.

Karyawan ialah salah satu aspek penciptaan yang terutama dalam sesuatu lembaga, tanpa mereka alangkah sulitnya lembaga menggapai tujuan, merekalah yang memastikan maju mundurnya sesuatu lembaga, dengan mempunyai tenaga-tenaga kegiatan yang ahli dengan dorongan besar lembaga sudah memiliki asset yang amat mahal, karena pada dasarnya orang ialah subyek serta obyek pembangunan yang ialah aspek yang amat berarti, paling utama kenaikan mutu pangkal energi orang jadi prioritas penting. Kemampuan ialah perihal berarti yang wajib digapai oleh tiap lembaga tercantum pada Biro Kesehatan Kabupaten

Banyumas, sebab kemampuan ialah bayangan untuk keahlian lembaga dalam mengatur serta membagikan karyawannya, oleh sebab itu kemampuan para karyawan memiliki akibat yang amat berarti untuk berlangsungnya aktivitas lembaga serta mempengaruhi untuk cara pendapatan tujuan lembaga.

Servant leadership amat berarti untuk semua pegawai sebab atasan bisa menaruh diri sekelas dengan para bawahaannya. Bagi Rahayu(2019),“ servant leadership merupakan pendekatan yang berpusat pada kepemimpinan dari ujung penglihatan atasan serta perilakunya, mengutamakan pengikut, atensi pada permasalahan mereka, empati dengan mereka serta menolong meningkatkan kapasitas pribadinya dengan cara penuh“. Atasan yang sanggup menghasilkan dirinya abdi untuk kebutuhan bersama hendak bisa membuat kepemimpinan yang kuat. Servant leadership menolong industri dalam pencapain tujuan sebab atasan tidak cuma selaku pengawas namun pula turut ikut serta serta pegawai hendak lebih termotivasi buat melaksanakan profesinya dengan lebih bagus(Safitri serta Mahaputra, 2020). Servant leadership amat sesuai diaplikasikan dalam badan yang memajukan jasa serta kasih cinta. Perihal ini disebabkan atasan yang sanggup menaruh diri begitu juga seseorang teman buat karyawan, alhasil tidak terdapat batas tebal dampingi atasan serta karyawan(Akbar serta Nurhidayati, 2018). Atasan yang dapat menaruh keinginan karyawannya serta kebahagiaan karyawannya selaku prioritas penting serta memperlakukan karyawannya selaku kawan kegiatan, alhasil keakraban dampingi atasan serta karyawan amat akrab

sebab ikut serta satu serupa lain. Semacam perihalnya riset yang dicoba oleh Baginda Cantik(2021), Besar Hendry(2021), Wayan Pande(2022) serta Venty Dwi(2023)) yang mengatakan servant leadership mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai.

Motivasi dalam kerja merupakan salah satu faktor yang penting guna mendorong perilaku untuk bekerja giat dan memiliki antusias dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Apabila pekerjaan dikerjakan dengan optimal maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan yang diinginkan. Amelia Wahyudi (2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan serta keadaan seseorang untuk ingin melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong pegawai dalam melakukan pekerjaan tertentu, karena itu motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Salah satu faktor pendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan seperti kebutuhan dan keinginan yang harus dicukupi. Setiap kebutuhan dan keinginan pegawai pasti tidak sama dengan pegawai lain, hal ini terjadi karena proses mental tiap pegawai yang berbeda beda. Proses mental itu yang membentuk prepsi atas diri sendiri. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Frizilia dkk. (2021), Rivaldo (2021), Darmayant(2020) yang menyebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian Sugiono, dkk (2021); Darmawan (2022) dan Rahmawani & Syahrial (2021) menunjukkan

bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karayawan. Namun terdapat perberbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan Syafruddin, dkk (2021) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian Sinaga, dkk (2021) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan.

Disiplin kerja ialah “kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan” Sinambela, (2018) . Suatu kinerja seseorang di anggap berhasil apabila Disiplin kerja karyawan tersebut besar dapat dilihat dari pekerjaan yang mereka jalani di dalam perusahaan. Maka dari itu, disiplin kerja sebagai salah satu aspek penting dalam kinerja karyawan. Pada penelitan terdahulu yang membahas tentang Disiplin Kerja oleh Jufrizen (2021), Siagian (2021), Susanto (2019), Juliyanti (2020), dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja terdapat pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Arisanti, dkk(2019), Purba (2019), Saputri (2021) dari hasil penelitiannya dapat dibuktikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, yaitu dari Sigitriadi, dkk. (2017) dengan variabel *servant leadership* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hasil bahwa *servant leadership* dan

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk memperluas penelitian ini, peneliti menambahkan satu variabel independent yaitu Disiplin kerja dari Hendra (2021) yang berjudul yang menunjukan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Maksud dari penelitian ini adalah melakukan penelitian kembali variabel yang telah terbukti mengenai servant leadership dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menambahkan variabel disiplin kerja dari penelitian terdahulu, namun belum ada yang membahas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul **"Pengaruh *Servant Leadership*, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas."**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan oleh peneliti, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Servant Leadership*, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas?
2. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas?

4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah oleh peneliti dengan maksud agar pembatasan dapat lebih terfokus. Tujuan adanya pembatasan masalah ini agar ruang lingkup peneliti tidak terlalu luas untuk menghindari kesalahan dan menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai. Maka penelitian ini terfokus pada Pengaruh *Servant Leadership*, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, berikut beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Servant Leadership*, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menguji dan menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.
4. Untuk menguji dan menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis,

Memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat praktis,

a. Bagi Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas

Hasil peneliti ini memberikan manfaat untuk membantu pemahaman Pegawai dalam hubungan servant leadership, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.

b. Bagi Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

c. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menerapkan ilmu yang diperoleh selama studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto dalam bekerja maupun membuat laporan kerja sendiri.

d. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai bahan kajian untuk menambah referensi tentang kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh servant leadership, motivasi kerja, dan disiplin kerja.