

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada masa persaingan global saat ini, setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan dan memaksimalkan produktifitas kinerja guna mencapai keunggulan bersaing. Salah satu faktor penting kesuksesan suatu instansi dalam meraih tujuan adalah meningkatkan mutu pengelolaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai pelaksana kewajiban, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan keberlanjutan dan produktivitas organisasi atau instansi.

Organisasi dengan manajemen karyawan baik cenderung memiliki kinerja yang unggul karena berhasil memaksimalkan potensi individu dan tim secara kolektif. Karyawan yang kompeten, termotivasi, dan diberdayakan akan bekerja lebih efektif dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, pengelolaan karyawan yang buruk dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan timbulnya konflik internal yang pada akhirnya menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Konsep kinerja kerja yaitu hasil kerja yang diperoleh dari suatu karyawan atau sekelompok karyawan selaras dengan kewenangan serta kewajiban masing-masing karyawan dengan upayah mewujudkan tujuan organisasi dengan cara yang sah, tanpa melanggar peraturan yang ada dan memenuhi standar etika (Niha et al., 2021). Presentase kerja pegawai menjelaskan tentang peningkatan keberhasilan penyelenggaraan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja kerja karyawan dapat dilihat dan dinilai dari sejauh mana hasil kerja dari karyawan atau sekelompok karyawan sudah memenuhi standar dan ketentuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Maka diperlukannya sasaran yang jelas untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan dalam organisasi sudah memberikan kontribusi, tanpa sasaran yang jelas tingkat keberhasilannya tidak diketahui (Azmi & Serang, 2019).

Aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja mencakup berbagai dimensi, antaranya: disposisi psikologis dan keadaan kognitif, pencapaian pendidikan, kemampuan manajemen kepemimpinan, status sosial ekonomi, struktur remunerasi, ketentuan asuransi Kesehatan, system kesejahteraan sosial, iklim organisasi, sumber daya dan infrastruktur yang ada, kemajuan teknologi informasi, dan peluang untuk pencapaian profesional (Boka et al., 2024). Sesuai dengan dampak penentu yang memengaruhi keluaran dan perilaku di tempat kerja, ini termasuk: kompetensi dan Kemahiran, keahlian, arsitektur tugas, karakteristik individu, faktor motivasi, metodologi kepemimpinan, etos organisasi, kondisi lingkungan, sertaloyalitas, komitmen, dan disiplin kerja, seperti yang diartikan oleh Enny dalam (Environment et al., 2024).

Di antaranya faktor yang berdampak pada kinerja yaitu teknologi informasi. Teknologi Informasi merupakan suatu dukungan sarana dan prasarana yang dapat membantu organisasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien melalui sumber daya manusia sebagai penggerak sistem tersebut (Fahmi et al., 2020). Teknologi informasi merujuk pada seperangkat sarana, infrastruktur

seperti perangkat keras juga perangkat lunak, serta metode yang dipakai guna menghimpun, mentransmisikan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasi, serta memanfaatkan data dan informasi secara bermakna (Fitriani et al., 2025).

Teknologi informasi merupakan hasil dari perpaduan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer merujuk pada rangkaian peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi informasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan. Data-data yang dapat diolah oleh perangkat computer dapat berupa angka maupun gambar. Sedangkan teknologi komunikasi adalah teknologi yang berupa komunikasi yang berhubungan dengan jarak jauh (misalnya telepon, radio, dan televisi). komputer dapat mengolah data menjadi informasi seperti komunikasi lisan maupun tulisan, dan dengan komputer dan teknologi komunikasi adalah hal yang tidak dapat dipisahkan (Kharisman, 2024). Temuan penelitian menggambarkan bahwa variabel teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Muzzaki et al., 2019)

Yang juga menjadi penyebab pengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup factor berwujud dan tidak berwujud, yang memberikan efek langsung dan tidak langsung pada kemajuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Akibatnya, suasana dan kondisi tempat kerja memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja dalam pemenuhan kewajiban mereka. Moral karyawan dilihat meningkat ketika lingkungan kerja di organisasi menguntungkan (Ahmad Sahru Romadhon, 2015).

Lingkungan kerja merupakan suasana yang ada di tempat kerja baik yang berwujud dan tidak berwujud yang memberikan dampak terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Dalam mendirikan suatu perusahaan, sebaiknya memperhatikan kondisi lingkungan tempat kerja para karyawan di perusahaan terlebih dahulu (Jodie Firjatullah et al., 2023). Temuan penelitian menunjukan terdapat dampak secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020).

Faktor ketiga yang juga mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi dicirikan sebagai dorongan yang berasal dari faktor eksternal dan faktor internal yang dilakukan untuk merangsang karyawan melaksanakan tugas dan membangkitkan antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugas yang di tentukan. Biasanya, untuk seorang pekerja atau karyawan guna mewujudkan tujuan tertentu, harus ada motivator yang memfasilitasi atau memperkuat dorongan ini. kebutuhan atau keinginan individu setiap orang bervariasi dari yang satu ke orang lain. Serta keinginan dan kebutuhan seperti itu muncul dari proses kebiasaan dan karakteristik seseorang (Madyoningrum & Azizah, 2022).

Motivasi kerja merujuk pada kesiapan seseorang yang tercipta dari beberapa factor baik factor eksternal amupun faktor internal yang membuat individu tersebut merasa memiliki daya saing dan mengembangkan karir untuk bekerja lebih baik guna mencapai tujuan. Sebagai menejer memberikan motivasi serta dukungan kepada para pekerja agar karyawan tetap antusias dalam melaksanakan

pekerjaannya dengan tekun dan taat (Adinda et al., 2023). Penelitian ini memiliki hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Zul Fahmi & Wardani, 2023).

Penentu keempat yang juga memberikan dampak terhadap kinerja kerja adalah disiplin kerja. Keadaan taat atau disiplin kerja merujuk pada kondisi sistematis di mana individu atau kelompok individu dalam organisasi bercita-cita untuk mematuhi dan menerapkan peraturan yang ada di perusahaan, terlepas dari apakah peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis, didasarkan pada kesadaran dan pemahaman yang ada, sehingga mencapai kesesuaian antara aspirasi dan aktualitas. Diantisipasi bahwa karyawan akan menunjukkan sikap disiplin yang kuat dalam upaya profesional mereka, akibatnya ini mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan (Hanafi & Zulkifli, 2018).

Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan Tindakan individu yang selaras dengan peraturan organisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menghindari kelalaian, penyimpangan, atau kelalaian dalam pelaksanaan tanggung jawab profesional (Hadi & Irbayuni, 2021). Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh secara parsial yang dilihat pada kinerja karyawan (Prayudi et al., 2023).

Berdasarkan definisi yang sudah dijelaskan diketahui bahwa kinerja kerja memiliki pengaruh yang penting dalam sebuah organisasi atau instansi. kinerja merupakan sejauh mana seseorang dapat memberikan hasil kerja dari menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi kinerja yang baik juga dapat dilihat sejauh mana instansi

menyediakan alat-alat teknologi untuk meningkatkan kualitas dalam kerja seorang pegawai.

Adapun lingkungan kerja sebagai pendukung dalam berlangsungnya pekerja di tempat kerja, lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja kerja seseorang, motivasi juga memiliki peranan penting sebagai mendukung atau pendorong semangat kerja seseorang dalam organisasi selain itu disiplin kerja juga dibutuhkan untuk mengatur perilaku dan sikap seseorang pegawai dalam menaati peraturan di dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan (Dinkes) yang berada di kabupaten Ende, Nusa Tenggara Timur merupakan instansi pemerintahan yang bertanggung jawab menangani masalah kesehatan. Dinas kesehatan memiliki tugas yang berkaitan dengan tugas pengelolaan kesehatan masyarakat antara lain sebagai penyelenggara program kesehatan, penyuluhan dan edukasi kesehatan, pelayanan kesehatan, evaluasi dan pelaporan dan lain-lainya yang berkaitan dengan masalah kesehatan.

Berdasarkan laporan yang ada dapat dilihat realisasi capaian kinerja perangkat daerah kabupaten Ende tahun 2024 yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1.
Laporan Capaian Kinerja Dinas Kesehatan Ende 2024

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian
1.	Persentase Ketersediaan Obat dan Vaksin	Paket	40	40	100,00%
2.	Cakupan Pelayanan Kesehatan Usia Produktif	Orang	179.423	139.460	77,73%

3.	Cakupan Penjangkaran Kesehatan Siswa SD dan setingkat	Siswa SD	44.143	42.977	97,36%
4.	Cakupan Kepesertaan JKN	Orang	279.368	281.658	100,82%
5.	Cakupan Faskes Terakreditasi	Fasilitas Kesehatan	27	27	100.00%
6.	Cakupan pelayanan kesehatan rujukan pasien masyarakat miskin	Pasien	773	773	100.00%
7.	Presentase puskesmas yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dasar pekerja	Puskesmas	26	26	100.00%
8.	Jumlah pos UKK di setiap wilayah puskesmas	Pos UKK	234	234	100.00%
9.	Presentase puskesmas yang melaksanakan pelayanan kesehatan dasar kelompok olahraga	Puskesmas	26	26	100.00%
10.	Presentase sarana distribusi sediaan farmasi (Obat, Makanan, Kosmetik)	Sarana	74	59	79,73%
11.	Cakupan rumah tangga yang ber-PHBS	Rumah Tangga	49.773	25.687	51,61%
12.	Cakupan SDM yang mempromosikan kesehatan	Orang	348	348	100.00%
13.	Cakupan balita gizi buruk mendapat perawatan	Balita	600	600	100.00%
14.	Presentase balita gizi buruk	Balita	18.256	600	3,29%
15.	Prevelensi balita gizi buruk	Balita	18.256	4110	22,51%

16.	Prevelensi stunting (pendek dan sangat pendek) pada anak di bawah dua tahun/balita	Anak	6.348	269	4,24%
17.	Prevelensi stunting (pendek dan sangat pendek) pada anak di bawah lima tahun/balita	Anak	16.985	1319	7,77%
18.	Jumlah desa yang melaksanakan STBM	Desa	279	275	98,57%
19.	Meningkatnya sarana air minum yang memenuhi syarat	Saranan	25.250	21747	96,13%
20.	Meningkatnya sarana sanitasi tempat pengelolaan makanan/minuman yang memenuhi syarat	Tempat	318	313	98,43%
21.	Cakupan desa kelurahan universal child immunization (UCI)	Desa/ Kelurahan	279	170	60,93%
22.	Cakupan desa/kelurahan mengalami KLB yang dilakukan penyelidikan epidemiologi <24 jam	Desa/ Kelurahan	-	0	0%
23.	Cakupan penemuan dan penanganan penderita penyakit DBD	Orang	115	115	100.00%
24.	Cakupan balita pneumonia yang ditangani	Balita	1.146	700	61,08%
25.	Presentase anak usia 1 tahun yang diimunisasi campak rubella	Anak	115.694	63283	54, 70%

26.	Tingkat prevelensi tuberkulosis (per 100.000 penduduk)	Penduduk	279.368	556	199,02 perseratus ribu
27	Prevelensi HIV/AIDS (persen) dari total populasi	Orang	8.175	58	0,71%
28.	Non poilio AFP rate per 100.000 penduduk	Orang	-	-	0 perseratus penduduk
29	Cakupan pelayanan kesehatan penderita hipertensi	Orang	9.893	10.323	104,35%
30.	Cakupan penemuan penanganan penderita penyakit TBC BTA	Orang	819	556	67,89%
31.	Angka kejadian malaria	Orang	279.368	8	0,03 per seratus penduduk
32.	Cakupan pelayanan kesehatan penderita diabetes melitus	Orang	2.097	1832	87,36%
33.	Cakupan penderita diare yang ditangani	Orang	4.515	2131	47,20%
34.	Cakupan pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat	Orang	998	998	100.00%
35.	Rasio dokter per satuan penduduk	Dokter : Penduduk	279.368	34	0 perseribu
36.	Rasio tenaga para medis	Paramedis : Penduduk	279.368	578	2,07 perseribu
37.	Rasio puskesmas per satuan penduduk	Puskesmas : Penduduk	279.368	26	0,01 perseribu
36.	Rasio pustu per satuan penduduk	Pustu : Penduduk	279.368	53	0,02 perseribu
39.	Cakupan pelayanan rumah sakit pratama	Orang/ Kunjungan	Rawat jalan		
40.	Cakupan pelayanan anak balita	Balita	21.817	18743	85,91%
41.	Pelayanan kesehatan pada usia lanjut	Lansia	32.415	27937	86,19%

42.	Meningkatnya kualitas hygiene sanitasi tempat pengelolaan makanan/minuman	Tempat			0
43.	Menurunnya kasus kematian ibu	Jiwa	1 kasus		
44.	Cakupan komplikasi kebidanan yang ditangani	Ibu Hamil	92	92	100.00%
45.	Cakupan pertolongan persalinan di faskes oleh tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi kebidanan	Ibu Hamil/ Persalinana	3.697	3684	99,65%
46.	Cakupan K4	Ibu Hamil	5.108	3205	62,74%
47.	Cakupan pelayanan nifas	Ibu Hamil	3.697	3737	101,08%
48.	Angka kelangsungan hidup bayi	Bayi	3.656	1	0,27 perseribu
49.	Angka kematian neonatus	Bayi	3.656	37	10,12 perseribu
50.	Pelayanan kesehatan neonatus	Bayi	3.656	3656	100.00%
51.	Cakupan pelayanan bayi	Bayi	4.752	3674	77,31%
52.	Cakupan neonatali komplikasi yang ditangani	Bayi	41	41	100.00%

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Ende, 2024

Dari tabel 1.1 data kinerja menunjukkan indikator utama dalam sektor kesehatan pada Dinas kesehatan kabupaten Ende, yang digunakan untuk mengukur kualitas layanan dan pencapaian target kesehatan masyarakat. Target adalah jumlah atau nilai yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu, sedangkan realisasi adalah jumlah atau nilai yang benar-benar berhasil dicapai sesuai dengan program

atau kegiatan kerja. Capaian (%) merupakan persentase perbandingan antara realisasi dan target. Persentase menunjukkan seberapa besar target yang berhasil dijalankan.

Maka dari data laporan capaian kinerja 2024 dapat disimpulkan bahwa capaian program-program kerja yang sudah berjalan sangat baik bahkan melebihi target 100% adalah ketersediaan obat dan vaksin, faskes terakreditasi (fasilitas kesehatan yang sudah dinilai memenuhi standar mutu pelayanan dan keselamatan pasien), kepesertaan JKN (Jaminan Kesehatan Nasional), pelayanan kesehatan untuk masyarakat miskin, pelayanan kesehatan untuk pekerja, pos UKK (Upaya Kesehatan Kerja), pelayanan kesehatan untuk kelompok olahraga, SDM yang mempromosikan kesehatan, penemuan dan penanganan DBD, pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa, komplikasi kebidanan yang ditangani, pelayanan nifas, pelayanan neonates dan komplikasi yang ditangani.

Cakupan program kesehatan yang masih belum optimal 90% - 75% adalah pelayanan kesehatan usia produktif, penjangkauan kesehatan siswa SD, sarana distribusi obat ke faskes, pelaksanaan STBM (Sanitasi Total Berbasis Masyarakat), sanitasi tempat makan/minum yang sudah memenuhi syarat, pelayanan balita, pelayanan lansia, pertolongan persalinan oleh tenaga kesehatan.

Capaian program kesehatan yang masih dibawah 75% adalah rumah tangga yang ber-PHBS (Perilaku Hidup Bersih dan Sehat), cakupan imunisasi desa, pneumonia, imunisasi campak rubella, kunjungan ibu hamil K4, penanganan penderita TBC, penanganan diare, presentase balita gizi buruk dan suntik.

Beberapa program tidak berjalan sama sekali, seperti penyelidikan KLB, sanitasi makanan, pelayanan RS Pratama, dan deteksi AFP non-polio. Ketersediaan tenaga kerja dan fasilitas kesehatan masih sangat rendah: dokter (0), puskesmas (0,01), pustu (0,02), dan paramedis (2,07) per 1.000 penduduk.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan sebanyak 10 orang di Dinas Kesehatan Ende di temukan permasalahan dari segi ketersediaan teknologi informasi. Dari hasil tersebut 10 pegawai mengatakan masalah yang sering menghambat dalam pekerjaan mereka adalah jaringan internet yang lambat dan sering mengalami kendala ketika mengakses situs *website* dan aplikasi (Srikandi) yang digunakan dalam kantor. Sementara itu, dari 10 pegawai, tersebut 2 pegawai juga mengatakan sering mengalami masalah atau sering terjadi eror pada komputer yang digunakan pada saat melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat menghambat dan mengganggu dalam melakukan pekerjaan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan sebanyak 10 orang di Dinas Kesehatan Ende di temukan permasalahan dari segi lingkungan kerja. Dari tingkat lingkungan kerja terdapat 6 pegawai mengatakan fasilitas berupa AC yang masih kurang tersedia diberbagai ruangan ini menjadi masalah dikarenakan suhu yang panas pada kabupaten Ende sehingga membutuhkan ruang kerja yang lebih nyaman. Adapun 4 pegawai lainnya mengatakan tata letak ruangan yang masih tidak sesuai berupa kursi dan meja yang tidak tertata dengan baik membuat ruangan kerja menjadi sempit sehingga kenyamanan dalam bekerja mengganggu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan sebanyak 10 orang di Dinas Kesehatan Ende di temukan permasalahan pada motivasi dari segi dukungan antar

pegawai dan pemimpin. Dari hasil tersebut 8 pegawai mengatakan kurangnya dukungan antara sesama rekan kerja karena sering terjadi perselisihan dan perbedaan pendapat dalam pekerjaan di tempat kerja yang mengakibatkan stres dan kepenatan akibat beban kerja yang diberikan padanya. Sedangkan 1 pegawai mengatakan kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan arahan mengenai tugas yang diberikan, Selain itu, 1 pegawai juga mengatakan komunikasi yang kurang antara sesama pegawai dalam penyelesaian tugasnya.

Tabel 1.2.
Rekapitulasi Daftar Hadir Tahun 2024
Dinas Kesehatan Kabupaten Ende

No	Bulan	Kategori Ketidakhadiran Pegawai (Orang)						Jumlah Ketidakhadiran	Persentase Kehadiran (%)	Jumlah Pegawai
		Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	Tugas Keluar			
1	Januari	80			1			1	99%	81
2	Februari	78		1	2			3	96%	81
3	Maret	43	5	2	3	3	25	38	53%	81
4	April	54	3	9	4	1	10	27	67%	81
5	Mei	59	7	4	3	1	7	22	73%	81
6	Juni	49	8	9	4	2	9	32	60%	81
7	Juli	54	7	6	5	2	7	27	67%	81
8	Agustus	50	7	5	8	3	8	31	62%	81
9	September	59	4	9	2	2	5	22	73%	81
10	Oktober	53	7	3	7	1	10	28	65%	81
11	November	46	6	9	4	1	15	35	57%	81
12	Desember	46	7	8	10	2	8	35	57%	81

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Ende, 2024

Berdasarkan tabel Rekapitulasi Daftar Hadir Tahun 2024 Dinas Kesehatan Kabupaten Ende di temukan permasalahan pada kedisiplinan. Menunjukkan data kehadiran dan ketidakhadiran 81 pegawai setiap bulan. Ketidakhadiran dikategorikan dalam: sakit, izin, cuti, tanpa keterangan, dan tugas keluar. Untuk mengetahui presentase kehadiran setiap bulan maka digunakan rumus yaitu

Kehadiran/Jumlah Pegawai x 100%. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kehadiran tertinggi terjadi di bulan Januari (99%) dengan 80 pegawai hadir, hanya 1 pegawai yang tidak hadir. Ketidakhadiran tertinggi terjadi di bulan Maret (53%) dengan 43 pegawai yang hadir dan 38 pegawai tidak hadir. Penyebab utama ketidakhadiran adalah tugas keluar, sakit, dan cuti. Kasus tanpa keterangan masih ada setiap bulan, meski jumlahnya kecil dengan 1–3 pegawai. Tingkat kehadiran cukup baik, namun perlu perhatian pada pengaturan cuti, tugas keluar, dan pengurangan absensi tanpa keterangan.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan di atas, penelitian ini dilakukan juga dengan adanya (*research gap*) dengan penelitian terdahulu. Berdasarkan Penelitian Niha et al., (2021) hasil menunjukkan teknologi informasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian (Emerto et al., 2024) ditemukan bahwa variabel teknologi informasi dalam penelitian ini tidak memberikan dampak positif maupun signifikan terhadap kinerja

Penelitian (Environment et al., 2024) temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian sangat kontras dengan (Ivan Fadilla Hadi & Puja Mustika, 2023) temuan yang dilakukan menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Temuan Azmi & Serang (2019) menunjukkan bahwa motivasi memberikan dampak positif dan signifikan secara statistic terhadap kinerja. Sebaliknya temuan (Musa, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan yang diambil dari penelitian (Hanafi & Zulkifli, 2018) mengatakan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Sebaliknya penelitian (Madyoningrum & Azizah, 2022) mengungkapkan bahwa ada kurangnya pengaruh parsial yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Dian ayu Setiabudi.

Dari masalah pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende bahwa ketersediaan teknologi informasi yang kurang mendukung, lingkungan kerja yang belum efektif, motivasi yang didapat masih jauh dari baik dan disiplin kerja yang masih rendah dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehingga hasil yang diharapkan masih belum maksimal, maka penulis terkait melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Ketersediaan Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende”**

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran terhadap kinerja pegawai, ketersediaan teknologi informasi, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Ende?
2. Apakah ketersediaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende?

4. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende?
6. Apakah ketersediaan teknologi informasi, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, ketersediaan teknologi informasi, lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende
2. Untuk mengetahui apakah ketersediaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende
4. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende

5. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende
6. Untuk mengetahui apakah ketersediaan teknologi informasi, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ende

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengalaman berharga dalam upaya menambah pengetahuan dan wawasan terkait masalah yang ada pada dunia kerja saat ini.