

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi sosial, dan pemerintah. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya Sdm merupakan manusia yang dikerjakan disebuah organisasi penggerak, pemikiran dan perencanaan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau dalam instansi pemerintah. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia baik dari pengambilan keputusan, hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia.

Demikian halnya atas suatu organisasi/ dinas kesehatan yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan atau pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itulah karyawan ataupun pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, serta semangat yang tinggi. Jika suatu organisasi/dinas kesehatan memiliki karyawan atau pegawai yang berkualitas maka kinerja pegawai yang tinggi akan meningkat. Pengembangan SDM untuk mempertahankan ekstensi kerja pegawai, sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran atau target dapat

terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang komitmen organisasi instansi pemerintah, perlu strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui pemberian manajemen pengetahuan kepada pegawai. Dengan adanya manajemen pengetahuan pegawai dapat lebih mudah dalam mengorganisir, meningkatkan, menganalisis, mempertahankan serta dapat membagikan dan meningkatkan informasi sehingga mereka dapat menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi.

Sumber daya manusia adalah suatu kebijakan yang dapat dimanfaatkan oleh Puskesmas Ambacang Kuranji. Berhasil atau tidaknya pegawai untuk memenuhi tuntutan organisasi sangat tergantung pada tepat atau tidaknya proses pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh kantor atau dinas kesehatan lainnya agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten dan mampu bersaing dan membantu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian ini dapat menganalisis lembaga instansi pemerintah khususnya Puskesmas Ambacang Kuranji. sebagai satuan kerja dilingkungan kerja pemerintah kota Padang yang mempunyai tugas penting harus berperan secara maksimal dan memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Agar dapat mengetahui kinerja pegawai untuk mengukur tercapainya suatu tujuan yang diinginkan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Pegawai merupakan ciri khas dalam

kondisi global dengan tingkatan yang ketat, seringkali dihadapkan bermacam-macam permasalahan sehingga tidak dapat memuaskan keinginan dari mereka sendiri. Oleh karena itu, dengan pengaturan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif.

Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan Pegawai selama periode tertentu dan fokusnya adalah pada pekerjaan Pegawai dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja Pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Selain itu, dengan memiliki Pegawai yang berprestasi. Instansi Pemerintah dapat meningkatkan kinerja atau lembaga kesehatan lainnya. Karena seringkali perusahaan atau lembaga Pemerintah menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya

manusia menjadi tantangan tersendiri bagaimana Instansi Pemerintah karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam lembaga instansi pemerintah yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka suatu instansi bidang kesehatan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi itu ditentukan oleh kinerja Pegawainya.

Gaya kepemimpinan Transformasional menurut **(Prayudi Ahmad, 2020)** adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Selain gaya kepemimpinan transformasional, dorongan atau motivasi juga penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut **(Syahidah et al, 2021)** mengemukakan bahwa kepemimpinan Transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan dapat mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka pikirkan sebelumnya.

Bukti penelitian terdahulu **(Apriyanto, Wawan. (2020)** menjelaskan bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hasil penelitian dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada studi yang dilakukan bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut (**Samuel, 2019**) Kepemimpinan Transformasional melibatkan komunikasi yang efektif untuk memahami kekuatan dan kelemahan bawahan dan untuk menarik kemampuan emosional dan kognitif mereka untuk mempengaruhi perubahan positif dalam kinerja. Pemimpin transformasional berfungsi sebagai mentor, pelatih, dan inspirator dengan mengembangkan hubungan baik dengan bawahan .

Menurut (**Bass & Riggio, 2018**) Kepemimpinan Transformasional dapat terdiri dari keterampilan dan pendidikan tingkat tinggi sehingga bawahan mungkin hanya membutuhkan motivasi dan komunikasi yang efektif untuk melakukan yang terbaik. Kepemimpinan transformasional mungkin lebih efektif di abad ke-21 di mana ada banyak alat komunikasi untuk menjangkau bawahan karena para pemimpin mencari yang terbaik dari kumpulan karyawan multi-budaya.

Menurut (**Syahidah et al, 2021**) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi dan misi tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai moral atau etika.

Kinerja menurut (**Mulyadi & Ahmad, 2018**) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut (**Adha et al, 2019**) dan Sutrisno (2019) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku yang dihasilkan sesuai dengan Pengaruh Motivasi Kerja dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut (**Siahaan & Bahri, 2019**) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja Selanjutnya kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Sedarmayanti, mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi

lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan.

Menurut Nitisemito (**Adha et al, 2019**) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maulidia menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut (**Siahaan & Bahri, 2019**) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Pendapat lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata-letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja . Selanjutnya lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (**Siagian & Khair, 2018**) Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya,

bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut **(Suwatno, Priansa, & Donni, 2019)** Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Pengertian lain dari kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Menurut **(Kosasih, 2018)** Menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Defenisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah keadaan dimana seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

Kegiatan pengembangan pegawai Menurut **(Hameed, Abdul, 2019)** sangat penting untuk pegawai, ketika kegiatan dilakukan, itu menunjukkan bahwa organisasi peduli dengan pegawainya dan ingin mereka berkembang. Banyak organisasi berinvestasi dalam pengembangan pegawai. Ketika organisasi berkontribusi terhadap kegiatan pengembangan pegawai, karyawan bekerja keras;

memanfaatkan keterampilan dan upaya penuh mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu instalasi pemerintah pasti menginginkan kinerja pegawai yang maksimal dalam pencapaian target kinerja pegawai dan Untuk mengetahui fenomena kinerja pegawai pada Puskesmas Ambacang Kuranji lebih lanjut dilakukannya survey awal dengan hasil berikut ini :

Tabel 1.1

**Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Kesehatan
Puskesmas Ambacang Tahun 2021**

NO	Indikator	Target	SPM %	Yang Dilayani	Yang Dilayani Sesuai Standart	Kumulatif JAN-DES 2021	GAP
	SPM	Sasaran					
1	Pelayanan kesehatan ibu hsmil	916	100	847	832	98%	-2
2	Pelayanan kesehatan ibu bersalin	916	100	847	847	100%	0
3	Pelayanan kesehatan bayi baru lahir	876	100	849	839	-99,8	-0,2
4	Pelayanan kesehatan Balita	4344	100	3721	3258	87,60%	-12,4
5	Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar	5915	100	4747	4747	100%	
6	Pelayanan kesehatan pada usia produktif	37731	100	20176	1528	7,60%	-92,4
7	Pelayanan kesehatan usia lanjut	3956	100	3909	1665	42,59%	-
8	Pelayanan kesehatan penderita hipertensi	9030	100	1228	895	72,90%	
9	Pelayanan kesehatan	749	100	280	128	45,70%	-54,3

	penderita diabetes melitus						
10	orang dengan gangguan jiwa berat	115	100	95	95	100%	
11	Pelayanan kesehatan orang terduga tuberklosis	971	100	497	497	100%	
12	Pelayanan kesehatan orang dengan resiko terinfeksi virus.	959	100	886	886	100%	

Sumber: Puskesmas Ambacang Kuranji

Pada table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa ada 12 indikator SPM dan 12 target sasaran pada Puskesmas Ambacang Kuranji yang dapat dijadikan sebagai pengukuran kinerja pegawai. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan ibu hamil target sasaran sebesar 916 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 847, yang dilayani sesuai standar 832 kumulatif pada satu tahun yaitu 98% dan GAP -2 yang artinya belum sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan ibu bersalin target sasaran sebesar 916 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 847, yang dilayani sesuai standar 847 kumulatif pada satu tahun yaitu 98% dan GAP - yang artinya sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan bayi baru lahir target sasaran sebesar 876 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 849, yang dilayani sesuai standar 839 kumulatif pada satu tahun yaitu 99,8% dan GAP - 0,2 yang artinya belum sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan balita target sasaran sebesar 4344 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 372, yang dilayani sesuai standar 3258 kumulatif pada satu tahun yaitu 87,6% dan GAP -12,4 yang artinya belum sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan usia pendidikan dasar target sasaran sebesar 5915 dan

SPM 100%, yang dilayani sebanyak 4747, yang dilayani sesuai standar 4747 kumulatif pada satu tahun yaitu 100% dan GAP - yang artinya sesuai dengan target.

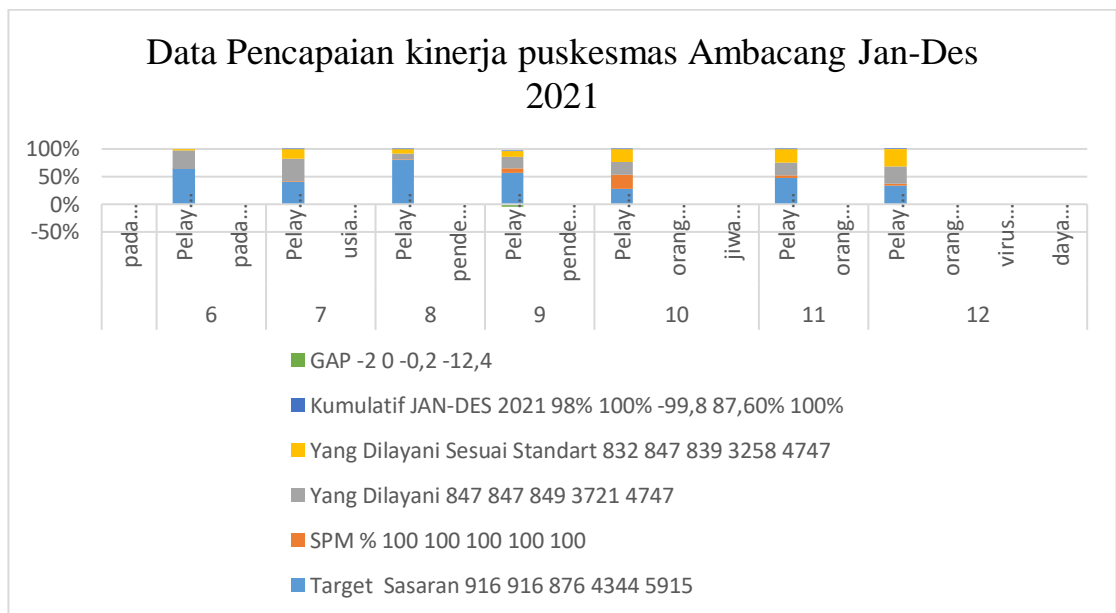
Pada indikator SPM pelayanan kesehatan usia produktif target sasaran sebesar 37731 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 20176, yang dilayani sesuai standar 1528 kumulatif pada satu tahun yaitu 7,6% dan GAP -92,4 yang artinya belum sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan usia lanjut target sasaran sebesar 3956 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 3909, yang dilayani sesuai standar 1665 kumulatif pada satu tahun yaitu 42,59% dan GAP - 57,41 yang artinya belum sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan penderita hipertensi target sasaran sebesar 9030 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 1228, yang dilayani sesuai standar 895 kumulatif pada satu tahun yaitu 72,9% dan GAP -27,1 yang artinya belum sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan diabetes melitus target sasaran sebesar 749 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 280, yang dilayani sesuai standar 128 kumulatif pada satu tahun yaitu 45,7% dan GAP -54,3 yang artinya belum sesuai dengan target.

Pada indikator SPM pelayanan kesehatan orang dengan gangguan kejiwaan target sasaran sebesar 115 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 95, yang dilayani sesuai standar 95 kumulatif pada satu tahun yaitu 100% dan GAP - yang artinya sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan orang terduga tuberkulosis target sasaran sebesar 971 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 497, yang dilayani sesuai standar 497 kumulatif pada satu tahun yaitu 100% dan GAP - yang artinya sesuai dengan target. pada indikator SPM pelayanan kesehatan resiko virus daya tahan tubuh target sasaran sebesar 959 dan SPM

100%, yang dilayani sebanyak 886, yang dilayani sesuai standar 886 kumulatif pada satu tahun yaitu 100% dan GAP - yang artinya sesuai dengan target. Adapun Grafik yang ditampilkan dalam pencapaian kinerja pada Puskesmas Ambacang Kuranji sebagai berikut:

Grafik 1.1

Grafik Hasil Pencapaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bidang Kesehatan Puskesmas Ambacang Tahun 2021



Sumber: Puskesmas Ambacang Kuranji

Dari data/grafik 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja puskesmas Ambacang Kuranji sudah memenuhi target dan ada juga yang belum memenuhi target. Dapat dilihat dari grafik diatas ada 5 indikator SPM yang sudah memenuhi target dan 7 indikator SPM yang belum memenuhi target penilaian kinerja puskesmas adalah suatu upaya untuk melakukan penilaian kinerja atau prestasi pada

puskesmas. Tercapainya tingkat kinerja puskesmas yang berkualitas secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan kesehatan kota itu sendiri.

Fenomena mengenai kinerja Pegawai menarik untuk dibahas karena memiliki seni tanggung jawab yang berbeda-beda setiap individu yang mana dituntut untuk ekstra mempertanggung jawabkan tugasnya dan menarik diteliti karena bahkan dari Peneliti terdahulu karena perannya yang sangat penting. Dalam masalah yang Penulis angkat ini Penulis juga ingin menggambarkan tentang bagaimana kedisiplinan kinerja Pegawai yang harus ditekankan dalam Puskesmas Ambacang Kuranji kota Padang. sehingga dapat menjadi tolak ukur dalam melakukan sebuah kegiatan pengembangan lembaga instansi kesehatan atau kelangsungan hidup lembaga dan masyarakat tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Ambacang Kuranji”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, maka dapat diidentifikasi kan masalah sebagai berikut :

1. Lemahnya kharisma pemimpin dalam membawahi pegawainya, sehingga mengakibatkan ketidakberaturanya kinerja organisasi yang dipimpin.

2. Tidak adanya sikap keterbukaan dari seorang pimpinan terhadap pandangan pegawai tentang jalannya kegiatan Lembaga.
3. Rendahnya inspirasi yang ditimbulkan oleh pimpinan pada bawahannya untuk menyelesaikan tujuan-tujuan yang lebih sulit
4. Rendahnya stimulasi intelektual yang dimiliki pimpinan terhadap pegawainya.
5. Ketidak mampuan pimpinan dalam mendorong pegawai untuk selalu mengevaluasi hasil kerja pegawai.
6. Kurangnya kepekaan yang dimiliki pimpinan terhadap bawahannya.
7. Pegawai yang kurang diberikan keadilan oleh pimpinan dan kurangnya timbal balik dari perusahaan atas jasa yang telah diberikan Pegawai.
8. Belum terlaksana kinerja pegawai dengan baik di karenakan kurangnya motivasi dan komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahannya.
9. Kepuasan kerja yang belum tercapai dengan baik di akibatkan oleh pendapatan dan keamanan kerja yang tidak sesuai di perusahaan.
10. Adanya gaya kepemimpinan yang kurang baik seperti kurangnya perhatian atasan kepada bawahan dalam bekerja

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulisan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel Intervening pada Puskesmas Ambacang Kuranji.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Ambacang Kuranji ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Ambacang Kuranji ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ambacang Kuranji ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ambacang Kuranji ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ambacang Kuranji ?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan sebagai variable intervening pada Puskesmas Ambacang Kuranji ?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Ambacang Kuranji ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Ambacang Kuranji.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Ambacang Kuranji.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ambacang Kuranji.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ambacang Kuranji.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Ambacang Kuranji.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Ambacang Kuranji.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Ambacang Kuranji.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja Pegawai . Serta, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Dinas Kesehatan Puskesmas Ambacang Kuranji.

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Dinas kesehatan puskesmas Ambacang Kuranji dalam melakukan evaluasi terhadap peningkatan gaya kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja dalam tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi atau instansi pemerintah seperti Dinas Kesehatan yang diharapkan.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pegawai mengenai pentingnya meningkatkan kinerja pegawai. dengan cara dan metode demi meningkatkan mutu dalam bekerja.

4. Bagi Lembaga

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi dinas kesehatan terutama puskesmas Ambacang Kuranji agar lebih giat dan mendongkrak semangat para pegawai terhadap tanggung jawab yang mereka pikul.

5. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bahan referensi guna penelitian selanjutnya yang memerlukan pengembangan pengetahuan lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja dan kinerja Pegawai dalam memimpin suatu instansi pemerintah seperti Dinas Kesehatan.