

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem pelayanan kesehatan merupakan bagian penting dalam meningkatkan derajat kesehatan. Melalui sistem ini tujuan pembangunan kesehatan dapat tercapai dengan cara efektif, efisien dan tepat sasaran. Keberhasilan sistem pelayanan kesehatan tergantung dari berbagai komponen yang masuk dalam pelayanan di antara perawat dokter atau tim kesehatan lain yang satu dengan yang lain saling menunjang. Sistem ini akan memberikan kualitas pelayanan kesehatan yang efektif dengan melihat nilai-nilai yang ada di masyarakat.

Pembangunan kesehatan merupakan bentuk aktivitas dalam rangka mengisi kemerdekaan bangsa supaya dapat mewujudkan masyarakat yang sehat dan kuat. Salah satunya adalah dengan melakukan penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan adalah sebuah kegiatan yang diberikan kepada individu maupun masyarakat oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah dan menyembuhkan penyakit individu maupun masyarakat.

Pelayanan kesehatan dapat berbentuk pelayanan individu yang dilakukan oleh dokter praktik maupun pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Semua jenis pelayanan kesehatan tersebut pada umumnya mempunyai tujuan yang sama yaitu memberikan pelayanan untuk menyembuhkan penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan maupun masyarakat.

Salah satu wujud nyata penyediaan layanan publik di bidang kesehatan adalah adanya Puskesmas. Tujuan utama dari adanya Puskesmas adalah

menyediakan layanan kesehatan yang bermutu namun dengan biaya yang relative terjangkau untuk masyarakat, terutama masyarakat dengan kelas ekonomi menengah ke bawah. Puskesmas adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan lingkungan dalam upaya peningkatan kesehatan masyarakat, dapat mendorong kualitas hidup di masyarakat, dapat mendorong kualitas hidup di masyarakat.

Peningkatan kesehatan masyarakat tidak bisa terlepas dari upaya penyelenggaraan pelayanan kesehatan lingkungan di puskesmas. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan kualitas lingkungan yang sehat dan mencegah penyakit atau gangguan kesehatan.

Objek penelitian yang di angkat adalah Puskesmas Silaping dalam rangka menjalankan komitmennya sebagai puskesmas yang menyediakan tenaga medis dan non medis yang mengutamakan pelayanan yang berfokus kepada pasien. Puskesmas Silaping juga di lengkapi fasilitas dan pelayanan terbaik. Selain itu Puskesmas Silaping juga juga mengutamakan keselamatan serta memberikan kepuasan demi membantu pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Ada fasilitas seperti pelayanan gawat darurat 24 jam berbagai pilihan poli seperti poli THT, poli bedah, poli kebidanan dan kandungan dan pelayanan rawat inap.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber

daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki suatu organisasi begitu modern. Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dari fasilitas yang ada melainkan juga tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan. Karena semua kegiatan puskesmas akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai.

Oleh karena itu, Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian berkala operasional efektivitas organisasi dan karyawan berdasarkan standar, target dan target yang telah ditentukan kriteria. kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan (**Harahap & Tirtayasa, 2020**).

Di dalam mewujudkan target yang diinginkan karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang datang dari dalam dan luar diri pekerja,

memprakarsai pekerjaan terkait bisnis, dan menentukan arah, intensitas, dan kepastian (**Rivaldo & Ratnasari, 2020**).

Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (**Hustia, 2020**).

Oleh karena itu peranan motivasi saja tidak cukup menjadikan salah satu tujuan organisasi dibutuhkan juga kedisiplinan yang harus di bangun setiap karyawan, dikarenakan permasalahan yang terus muncul tiada habisnya dalam hal kepuasan menjadi sorotan utama. Disiplin kerja merupakan alat bagi manajemen untuk menjalankan operasional instansi agar selaras dengan kebijakan dan perangkat peraturan yang telah ditentukan. Karyawan dalam berperilaku disiplin dituntut memiliki kesadaran dan kesediaan diri untuk mematuhi segenap peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku dimana ia berada, termasuk dalam instansi (**Saputra, 2019**).

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimanaseseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (**Karina et al., 2020**).

Produktivitas perusahaan akan sesuai dengan keinginan jika jika karyawan yang dimiliki memiliki kinerja yang memuaskan. Kinerja karyawan yang baik

timbul dari kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan bentuk respon yang diberikan oleh karyawan secara emosional dan afektif pada pekerjaan yang dilakukan (Lestari & Kunci, 2020).

Pentingnya lingkungan kerja dan produktivitas pegawai diharapkan mampu meningkatkan kinerja, sehingga berdampak terhadap tujuan perusahaan. Namun hal ini pada kenyataannya tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Sebagaimana data kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pelayanan Kesehatan Puskesmas Silaping Kecamatan
Ranah Batahan Tahun 2022

A.	Pelayanan kegawatdaruratan	Target	Realisasi
	1. Pemberian pelayanan kegawatdaruratan oleh tenaga yang kompeten	100%	95%
	2. Jam buka pelayanan gawat darurat sesuai jadwal layanan	100%	97%
B.	Pelayanan Kesehatan Umum		
	3. Pemberian layanan poli umum dilakukan oleh dokter	80%	78%
	4. Jam buka pelayanan dengan ketentuan	100%	100%
	5. Peresepan obat sesuai formalium	100%	100%
C.	Pelayanan Kesehatan Gigi		
	6. Pemberian layanan gigi dilakukan oleh dokter gigi	80%	79%
	7. Peresepan obat sesuai formalium	100%	100%
D.	Pelayanan Kesehatan Ibu		
	8. Pemberian layanan pemeriksaan bumil dilakukan oleh bidan atau dokter	100%	100%
	9. Terdeteksinya Bumil Resti	100%	98%
E.	Manajemen Pelayanan Kesehatan Anak		
	10. Pelayanan anak dilakukan oleh bidan atau dokter	100%	100%
	11. Pelayanan anak sakit dengan menggunakan MTBS	100%	100%
F.	Pelayanan KB		
	12. Pemberian pelayanan KB oleh petugas	100%	100%

	yang mempunyai sertifikat CTU/Implan		
G.	Pelayanan Rekam Medis		
	13. Rekam medis dilayani oleh petugas rekam medis	100%	100%
	14. Tidak adanya kesalahan saat mengantar rekam medis ke ruang pelayanan yang dituju	100%	100%
H.	Pelayanan Farmasi		
	15. Pelayanan dilakukan oleh apoteker dan atau tenaga teknis kefarmasian	80%	75%
	16. Tersedianya formularium obat	100%	100%
	17. Tersedianya kartu stok obat	100%	99%
	18. Penggunaan obat rasional	70%	65%
	19. Pemberian informasi obat dan konseling	60%	55%
	20. Penerapan FIFO FEFO di Puskesmas	100%	98%
	21. Tdak terjadinya kesalahan pemberian obat	100%	96%
I.	Pelayanan Persalinan		
	22. Ketersediaan tenaga bidan untuk pertolongan persalinan normal	100%	100%
	23. Pertolongan persalinan normal sesuai APN	100%	100%
J.	Pelayanan Laboratorium		
	24. Ketersediaan penanggung jawab Laboratorium sesuai permenkes 75 tahun 2015	100%	100%
	25. Pelayanan Laboratorium oleh tenaga teknis laboratorium	100%	100%
	26. Tidak adanya kejadian kesalahan pemberian hasil laboratorium	100%	100%
K.	Pelayanan Rawat Inap		
	27. Penanggung jawab pelayanan rawat inap oleh dokter	100%	95%
	28. Visite dilakukan setiap hari oleh dokter	100%	98%
	29. Tidak adanya kejadian pasien jatuh yang berakibat cedera atau kematian	100%	100%

Sumber :UPT Puskesmas Silaping 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa target kinerja pelayanan kesehatan Puskesmas Silaping pada tahun 2022 di indicator pertama bagian satu belum mencapai target dimana yang teralisasi sebesar 95% dari 100%, sedangkan di indikator pertama bagian kedua belum mencapai target dimana yang terealisasi sebesar 97% dari 100%. Pada indikator kedua bagian satu belum

mencapai target yang dimana yang teralisasi 78% dari 80%, di indikator kedua bagian dua sudah mencapai target dimana yang terealisasi 100% dari 100%, sedangkan di indikator dua bagian tiga sudah mencapai target dimana yang terealisasi 100% dari 100%. Di indikator belum mencapai target karena yang teralisasi 79% dari 80%, dan di indikator tiga bagian dua sudah mencapai target dimana teralisasi 100% dari 100%. Di indikator keempat bagian satu sudah mencapai sudah mencapai target dimana terealisasi 100% dari 100%, sedangkan indikator keempat bagian dua juga dapat terlihat sudah mencapai target dimana terealisasi 98% dari 100%. Di indicator kelima bagian satu sudah mencapai target dimana teralisasi 100% dari 100%, sedangkan di indikator kelima bagian dua sudah mencapai target dimana terealisasi 100% dari 100%.di indikator keenam bagian satu sudah mencapai target dimana di realisasikan 100% dari 100%.di indikator ketujuh bagian satu sudah mencapai target dimana teralisasi 100% dari 100%, sedangkan di indikator ketujuh bagian dua sudah terealisasi 100% dari 100%.

Di kedelapan bagian satu belum mencapai target karena yang terealisasi 75% dari 80%. Di indicator kedelapan bagian dua sudah mencapai target dimana terealisasi 100% dari 100%,sedangkan di indikator delapan bagian tiga sudah mencapai target dimana terealisasi 99% dari 100%, di indikator kedelapan bagian empat belum mencapai target dimana terealisasi 65% dari 70%, di indikator delapan bagian lima sudah mencapai target dimana terealisasi 98% dari 100%, di indikator delapan bagian enam sudah mencapai target dimana terealisasi 96% dari 100%. Di indikator kesembilan bagian satu sudah mencapai target dimana

teralisasi 100% dari 100%, di indikator Sembilan bagian dua sudah mencapai target dimana terealisasi 100% dari 100%. Di indikator kesepuluh sudah mencapai target dimana terealisasi 100% dari 100%, di indikator kesepuluh bagian dua sudah mencapai target dimana teralisasi 100% dari 100%., di indikator kesepuluh sudah mencapai target dimana terealisasi 100% dari 100%. Di indikator kesebelas bagian satu sudah mencapai target dimana teralisasi 98% dari 100%, di indikator kesebelas bagian dua sudah mencapai target dimana terealisasi 95% dari 100%, sedangkan di indikator kesebelas bagian tiga sudah mencapai target dimana terealisasi 100% dari 100%.

Pentingnya kedisiplinan kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun saat ini tingkat kinerja pegawai mengalami penurunan dikarenakan pegawai menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja. Hal ini dilihat dari data yang diperoleh bahwa kinerja pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan dapat dikatakan mengalami penurunan tingkat kedisiplinan sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Absensi Pegawai UPT Puskesmas Silaping
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir	Sakit	Cuti	Apel
Januari	97	88	5	2	2
Februari	97	83	7	4	3
Maret	97	92	2	2	1
April	97	84	7	4	2
Mei	97	73	12	7	5
Juni	97	71	14	8	4
Juli	97	79	8	6	4
Agustus	97	74	11	7	5
September	97	79	10	5	3

Oktober	97	84	7	4	2
November	97	76	6	8	7
Desember	97	64	15	10	8

Sumber : UPT Puskesmas Silaping Tahun 2022

Dari tabel 1.1 dapat dilihat hasil rekapitulasi menunjukkan absensi pada puskesmas silaping pada bulan januari sampai desember 2022 menjelaskan bahwa absen pegawai mengalami penurunan pada bulan desember 2022 dan tidak pernah stabil setiap bulannya. Ini menunjukkan adanya suatu permasalahan dengan menurunnya disiplin kerja pegawai yang ditandai dengan adanya naik turun tingkat absensi perbulan di UPT Puskesmas Silaping sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Pegawai yang termotivasi akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dan prestasi yang tinggi pula. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi harus diberikan sebuah penghargaan karena apabila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai maka kinerja pegawai akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja seseorang.

Pada kenyataannya tidak semua pegawai termotivasi dengan penghargaan yang diberikan. Karena motivasi yang diberikan oleh instansi tidak sesuai harapan. Adanya motivasi yang diberikan sesuai keinginannya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Untuk itu hendaknya program motivasi ditetapkan dalam sebuah organisasi agar para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mereka akan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Salah satu untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. Dengan lingkungan kerja mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses kerja karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu bekerja akan berdampak pada kinerjanya. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang pegawai kurang maka secara otomatis kinerja pegawai pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang pegawai.

Dapat diketahui bahwa masalah kinerja pegawai merupakan masalah yang sering dialami dan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan oleh suatu lembaga atau perusahaan. Kinerja pegawai rendah dapat menurunkan kualitas kerja, sehingga hasil kerja pun menurun pula. Masalah lainnya yaitu tentang lingkungan dan disiplin kerja yang kurang mendukung yang yang mengakibatkan kinerja para pegawai menurun.

Fenomena pertama yang terjadi sehubungan dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Silaping yaitu adanya kendala yang menunjukkan bahwa sikap dan perilaku karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menimbulkan dampak bagi hasil kinerja pegawai yang kurang efektif baik masalah kerja dan waktu. Hal ini dapat diketahui juga berdasarkan dari keluhan masyarakat pada saat masyarakat berobat dikarenakan pegawai UPT Puskesmas

Silaping Kecamatan Ranah Batahan sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya atau pegawai tidak ada di tempat pada saat jam kerja. Bagi masyarakat yang ingin brobat atau ada urusan keperluan seringkali menunggu dikarenakan pegawai yang bersangkutan kadang tidak tidak berada di puskesmas. Hal ini yang membuktikan kineja pegawai belum baik dan efektif.

Fenomena berikutnya penerapan motivasi kerja dan disiplin kerja UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan kedisiplinan untuk hadir dan pulang sesuai waktu yang telah di tetapkan masih sangat kurang. Pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan kurang kesadaran akan penyelesaian tugas di emban, sehingga banyak tugas yang tidak teralisasi dengan baik dan tepat waktu sementara motiavasi juga kurang mendukung untuk mendorong para pegawai agar semangat menyelesaikan tugasnya.

Fenomena selanjutnya yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan menjadi masalah yang cukup serius karena lingkungan kerja yang kurang nyaman hal tersebut dikarenakan peraturan yang ketat. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa kepusan kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Maka berdasarkan fenomena di atas hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Rachmaniah, 2022**) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pada karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian riset sejalan di atas terlihat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti adalah objek penelitian dan waktu penelitiannya. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja serta penelitian terdahulu berikutnya menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan tiga variabel bas yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan pertimbangan dan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, penulis tertarik untuk untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI UPT PUSKESMAS SILAPING KECAMATAN RANAH BATAHAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah di paparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Kinerja pegawai yang harus di tingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan terlaksananya pelayanan yang baik kepada pasien dan pengunjung puskesmas.
2. Kinerja pegawai masih belum optimal dan belum terealisasikan sesuai target yang telah ditetapkan.
3. Pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan masih sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya atau pegawai tidak ada di tempat saat jam kerja.
4. Motivasi yang rendah akibat kurang efektifnya kinerja pegawai. Minimnya pemberian penghargaan pada pegawai atas hasil kerjanya
5. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dilihat dari ketepatan waktu kerja.
6. Kurangnya disiplin yang dimiliki oleh masing masing pegawai mengakibatkan menurunnya kinerja.
7. Keamanan Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan aman dalam bekerja.
8. Kepuasan kerja pegawai yang masih rendah.

9. Sikap dan perilaku yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
10. Kurang efektifnya kedisiplinan para pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi sebagai variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1), Disiplin (X2), Lingkungan (X3) Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), Variabel Intervening adalah Kepuasan Kerja (Z) pada Pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan. Dan waktu penelitian dalam jangka waktu bulan November sampai selesai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan?
5. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan?

7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan?
8. Bagaimana kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Silaping Kec. Ranah Batahan?
9. Bagaimana kepuasan kerja mampu memediasi disiplin terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan?
10. Bagaimana kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan.

6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan.
7. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan.
8. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan.
9. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasi disiplin terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan.
10. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPT Puskesmas Silaping Kecamatan Ranah Batahan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi berbagai pihak yang membacanya diantaranya:

A. Manfaat Secara Teoritis

1. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan peneliti ini dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dalam rangka menambah ilmu pembaca sebagai referensi.

4. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperoleh pengetahuan dan menambah pemahaman mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja, dan tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek yang sama.

B. Manfaat Secara Praktis

1. Bagi UPT Puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan- masukan mengenai Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan menjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas, khususnya bagi masyarakat agar lebih memperkaya khasanah.