

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya (Sabrina, 2021)

Tetapi dalam kenyataannya masih ditemui kualitas sumber daya manusia yang belum sesuai harapan pimpinan organisasi. Kewajiban dan tantangan bagi pimpinan organisasi untuk mengembangkan dan memperbaiki sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga diharapkan terjadi peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi.

Menghadapi arus globalisasi dan meningkatnya persaingan antar bangsa mengharuskan setiap negara meningkatkan sumber daya manusianya. Hal ini perlu dilakukan karena pertumbuhan medis tidak hanya bergantung pada sumber daya alam saja, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya yakni berupa kualitas kinerja yang tinggi. Oleh karena itu sumber

daya manusia perlu mendapat penggarapan lebih sungguh-sungguh agar mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang cepat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Demikian pula halnya dengan organisasi perusahaan yang memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapasitas dalam upaya peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan, diperlukan karyawan-karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menciptakan hasil kinerja yang maksimal. Kinerja pegawai khususnya dibidang perusahaan di Indonesia secara umum masih menjadi masalah yang memerlukan solusi perbaikan dengan segera.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai nya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai sedangkan, gaya kepemimpinan yang tinggi akan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Motivasi dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi, setiap karyawan dituntut agar dapat bekerja dengan baik. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan faktor yang mempengaruhinya diantara yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi suatu kesuksesan pada suatu perusahaan, kinerja pegawai yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan, sebaliknya kinerja pegawai yang buruk akan berdampak negatif pada

kesuksesan perusahaan sesuai yang diharapkan oleh atasan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan serta mengembangkan organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program kepuasan kerja organisasi.

Berdasarkan Penelitian (Alwan & Djastuti, 2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi lain kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan Penelitian Dari Sutrisno, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan Berdasarkan Penelitian Dari Bangun, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Juga Berdasarkan Penelitian Dari Silalahi, kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Pengertian lain kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia yang bertujuan menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perawatan individu tingkat pertama. Puskesmas mengedepankan upaya promotif dan preventif guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan

menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Puskesmas dipimpin oleh seorang kepala Puskesmas yang bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota.

Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis kesehatan di bawah supervisi Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Secara umum, mereka harus memberikan pelayanan preventif, promotif, kuratif sampai dengan rehabilitatif baik melalui upaya kesehatan perorangan (UKP) atau upaya kesehatan masyarakat (UKM). Puskesmas dapat memberikan pelayanan rawat inap selain pelayanan rawat jalan. Hal ini disepakati oleh puskesmas dan dinas kesehatan yang bersangkutan. Perawat memberikan pelayanan di masyarakat, puskesmas biasanya memiliki subunit pelayanan seperti puskesmas pembantu, puskesmas keliling, posyandu, pos kesehatan desa maupun pondok bersalin desa (polindes).

Untuk menjamin akuntabilitas pelayanan, Puskesmas wajib melaksanakan Sistem Pencatatan dan Pelaporan Terpadu Puskesmas (SP2TP). Melalui SP2TP, Puskesmas diwajibkan mengumpulkan data transaksi pelayanan baik pelayanan UKP maupun UKM secara rutin. Melalui berbagai program yang terselenggara, mereka diwajibkan membuat laporan bulanan ke dinas kesehatan melalui format LB1 (laporan bulanan 1) yang berisi morbiditas penyakit, LB2 yang berisi laporan pencatatan dan penggunaan obat, LB3 dan LB4 yang lebih banyak memuat tentang program puskesmas.

Puskesmas merupakan suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat, untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar, menyeluruh, paripurna, dan terpadu bagi seluruh penduduk. Sebagai unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota (UPTD), puskesmas berperan menyelenggarakan sebagian dari tugas teknis operasional Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota dan merupakan unit pelaksana tingkat pertama serta ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia.

Tujuan pembangunan kesehatan yang diselenggarakan oleh puskesmas adalah mendukung tercapainya tujuan pembangunan kesehatan nasional yakni meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang bertempat tinggal di wilayah kerja puskesmas agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya dalam rangka mewujudkan Indonesia Sehat.

Puskesmas didirikan untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar, menyeluruh, paripurna, dan terpadu bagi seluruh penduduk yang tinggal di wilayah kerja Puskesmas. Program dan upaya kesehatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas merupakan program pokok (*public health essential*) yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja. Pelayanan kesehatan yang diberikan Puskesmas adalah pelayanan menyeluruh yang meliputi pelayanan sebagai berikut; *kuratif*

(pengobatan), *preventif* (pencegahan), *promotif* (peningkatan kesehatan), *rehabilitatif* (pemulihan kesehatan)

Berikut merupakan data hasil capaian kinerja pegawai Puskesmas V Koto Lalang Luas pada periode 3 tahun terakhir yaitu dari periode 2021 sampai dengan 2021.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja pegawai
Puskesmas V Koto Lalang Luas 2021-2023

Bobot	Predikat Kinerja	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
≤ 32	Buruk	-	-	-	-	-	-
33-48	Kurang	2	3,5	3	5,2	4	7,3
49-64	Cukup	14	22,9	12	21	16	29,1
65-80	Baik	25	40,9	28	49,1	26	47,3
81-100	Sangat Baik	20	32,7	14	24,7	9	16,3
Jumlah Karyawan		61	100	57	100	55	100

Sumber : Puskesmas V Koto Lalang Luas (2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa data penilaian kinerja pegawai pada Puskesmas V Koto Lalang Luas pada tahun 2021-2023 Jumlah karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dimana pada tahun 2021 karyawan dengan predikat sangat baik adalah sebesar 32,7 %, tahun 2022 sebesar 24,7% dan pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan yaitu menjadi sebesar 16,3%. Selain itu terjadi juga kenaikan karyawan dengan predikat baik dari tahun 2022 yaitu sebanyak 28 atau 49,1% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali sebanyak 26 atau 47,3%. Pada tahun 2023 terjadi penambahan jumlah karyawan dengan predikat kurang baik yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 2,3% padahal

pada tahun sebelumnya hanya sebanyak 3 orang atau sebesar 5,2%. Target puskesmas adalah karyawan mendapatkan predikat kinerja yang baik. Karena saat ini perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Berikut ini LAKIP Puskesmas V Koto Lalang Luas Tahun 2023:

Tabel 1.2
Pernyataan Penilaian Kinerja di Puskesmas V Koto Lalang Luas

No.	Pernyataan	Target	Pencapaian
1.	Pegawai Puskesmas V Koto Lalang Luas menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.	100%	75%
2.	Pegawai Puskesmas V Koto Lalang Luas melebihi target yang ditetapkan pimpinan.	100%	75%
3.	Pegawai Puskesmas V Koto Lalang Luas berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	100%	80%
4.	Pegawai Puskesmas V Koto Lalang Luas mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kompetensinya.	100%	90%

(Sumber: Data Observasi Awal)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat di simpulkan kinerja pada “Pegawai Puskesmas V Koto Lalang Luas menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik” target 100% pencapaian 75%. Pada “Pegawai Puskesmas V Koto Lalang Luas melebihi target yang ditetapkan pimpinan” target 100% pencapaian 75%. Pada “Pegawai Puskesmas V Koto Lalang Luas berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat waktu” target 100% pencapaian 80%. Pada “Pegawai Puskesmas V Koto Lalang Luas mampu menyelesaikan pekerjaan dengan

kompetensinya” target 100% pencapaian 90%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Pegawai Puskesmas V Koto Lalang Luas belum optimal, disinyalir disebabkan oleh kemampuan kerja yang kurang bagus, disiplin kerja yang kurang baik serta motivasi kerja pegawai yang kurang bagus.

Kinerja pegawai itu dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya Kemampuan Kerja. Berdasarkan Penelitian dari (Suryati & Kep, 2021) Pengertian kemampuan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kemampuan dan kerja adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, Sejalan dengan yang dikatakan oleh (Blanchard dan Hersey, 2021) dalam bukunya menyebutkan kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan.. Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan intelgensi. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (*knowledge skill*).

Tidak hanya Kemampuan Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh Disiplin Kerja. Berdasarkan penelitian dari (Andini et al., 2021) Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi

karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Tidak hanya Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Berdasarkan penelitian dari Penelitian dari (Kalika & Di, 2021) Motivasi Kerja adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong Pegawai untuk bertindak. Motivasi Kerja adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Berdasarkan Penelitian dari (Sutrischastini & Riyanto, 2021) juga berpendapat bahwa Motivasi Kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Terkait dengan Motivasi Kerja maka kinerja yang baik sangatlah penting dimiliki oleh seorang karyawan karena berkaitan dengan tugasnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mencapai kepuasan kerja dalam Kemampuan Kerja, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya. Lalu bagaimana mungkin Motivasi Kerja bisa berjalan dengan baik jika seorang pemimpin tidak memberikan kenyamanan, malahan

yang ada adalah ketakutan bagi bawahannya dalam menyampaikan informasi kepadanya.

Penelitian ini merujuk kepada penelitian dari (Saing et al., 2021), dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT *Federal International Finance*”. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kebijakan Kemampuan Kerja dan Beban Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Federal International Finance. Nilai R menunjukkan sebesar 40% kebijakan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan mengetahui hubungan antara variabel-variabel ini, kebijakan Kemampuan Kerja dan beban kerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT *Federal International Finance* cabang Kota Bekasi.

Selanjutnya penelitian dari (Yani, 2022), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Cv. Rizki Abadi”. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di CV Rizki Abadi

Selanjutnya penelitian dari (Prafitri Kumalasari & Sugito Efendi, 2022), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok”. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh fakta empiris berupa : 1) Disiplin Kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai; 2) Lingkungan secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai; 3) Kepemimpinan secara

langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai; 4) Disiplin Kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja; 5) Lingkungan secara langsung berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja; 6) Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja; 7) Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai; 8) Disiplin Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai; 9) Lingkungan secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai; 10) Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok perlu memperhatikan variabel-variabel tersebut karena memiliki peran signifikan untuk meningkatkan kinerja.

Dari fenomena dan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas V Koto Lalang Luas”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh penulis dalam latar belakang masalah di atas maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang menjadi pokok pembahasan yaitu:

1. Kurangnya dukungan pegawai Puskesmas V Koto Lalang Luas terhadap pekerjaan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.

2. Kurangnya kualitas pegawai membuat kinerja pegawai kian menurun.
3. Kurangnya kesadaran pegawai dalam bekerja membuathasil dari kinerja pegawai menurun.
4. Kurangnya skill yang dimiliki oleh pegawai membuat proses Kemampuan Kerja sering tertunda.
5. Kemampuan Kerja yang didapatkan oleh pegawai belum sesuai yang diharapkan oleh pegawai tersebut untuk diaplikasikan didalam pekerjaan.
6. Disiplin Kerja yang diterima dan diteruskan kepada karyawan membuat rasa iri didalam diri karyawan.
7. Disiplin Kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan golongan karyawan tersebut.
8. Motivasi Kerja yang ada membuat karyawan sedikit mengeluh dalam bekerja.
9. Motivasi Kerja yang ada di puskesmas V Koto Lalang membuat para pegawai kurang semangat dalam bekerja.
10. Motivasi Kerja yang kurang nyaman membuat pegawai tidak semangat untuk bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar terarahnya penelitian ini, berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka peneliti membatasi penelitian ini dengan menetapkan objek penelitian pada Puskesmas V Koto Lalang Luas dan Proses penelitian ini dilakukan dari tanggal 15 November 2024 sampai dengan selesai. Sebagai

variabel independent atau variabel bebasnya adalah Kemampuan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), sebagai variabel dependennya atau variabel terikatnya adalah Kinerja pegawai (Y), dan sebagai variabel interveningnya adalah Motivasi Kerja (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan Masalah di atas, Maka dapat dirumuskan beberapa Rumusan Masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Puskesmas V Koto Lalang?
2. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Puskesmas V Koto Lalang?
3. Bagaimanakah Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Puskesmas V Koto Lalang?
4. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Puskesmas V Koto Lalang?
5. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Puskesmas V Koto Lalang?
6. Bagaimanakah Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Puskesmas V Koto Lalang?
7. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Puskesmas V Koto Lalang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditentukan beberapa tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis yaitu:

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Puskesmas V Koto Lalang.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Puskesmas V Koto Lalang.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Puskesmas V Koto Lalang.
4. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Puskesmas V Koto Lalang.
5. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Puskesmas V Koto Lalang.
6. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Puskesmas V Koto Lalang.
7. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Puskesmas V Koto Lalang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain:

1. Mafaat teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk memperdalam dan mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia yang sudah diperoleh, terutama mengenai kinerja pegawai. Selain itu sebagai sarana dan meningkatkan kompetensi serta mengembangkan wawasan keilmuan.

b. Bagi Pembaca

Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan mengenai ilmu-ilmu tentang sumber daya manusia pemasaran khususnya dalam bidang motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja

2. Manfaat praktis

a. Bagi Puskesmas V Koto Lalang

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau bahan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan riset terutama dalam konteks peningkatan sumber daya manusia.

b. Bagi Masyarakat

Penulis mengharapakan penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk pihak pihak yang memerlukan sebagian informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat khususnya bagi yang sering melakukan pengobatan di Puskesmas V Koto Lalang. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk

penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia