

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas dan performa maksimal dari para pegawainya. Menurut Sinaga (2020), kinerja adalah capaian kerja individu dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk tidak hanya hasil akhir tetapi juga metode dan mutu pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Sinaga menekankan bahwa kompetensi, motivasi, dan kondisi kerja adalah penentu utama kinerja karyawan, oleh karena itu, standar kinerja yang baik haruslah jelas, dapat diukur, mudah dimengerti, dan disetujui bersama untuk memberikan panduan kerja yang pasti bagi karyawan.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Adhari (2020) mengemukakan bahwa produktivitas karyawan mencerminkan seberapa efektif dan efisien mereka menjalankan tugas-tugas spesifik. Selain itu, motivasi kerja dianggap sangat berkaitan erat dengan performa; semangat yang kuat dapat memacu kinerja terbaik dan membantu karyawan mencapai hasil yang lebih unggul, sementara lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menunjang kinerja tersebut.

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas individu untuk mencapai sasaran perusahaan, yang dinilai berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan sumbangsih terhadap tujuan organisasi. Putri menekankan pentingnya penilaian kinerja yang objektif dan terukur sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, serta menyoroti bahwa aspek internal seperti motivasi dan kompetensi, kinerja juga ditentukan oleh aspek luar, contohnya kebijakan perusahaan turut memengaruhi kinerja karyawan.

Kurnia dan Sitorus (2022) menyatakan kinerja pegawai menggambarkan kapasitas individu untuk bekerja sebaik mungkin dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi, yang merupakan hasil integrasi antara kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Mereka juga menegaskan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berperan sebagai mediator penting dalam meningkatkan kinerja, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kompensasi, pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan menunjukkan performa unggul secara terus-menerus.

Mangkunegara, yang dikutip oleh Budiasa (2021), menguraikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh aspek individu (seperti kemampuan dan pengalaman), aspek psikologis (seperti sikap dan dorongan), serta aspek organisasi (seperti ketersediaan sumber daya dan gaya kepemimpinan). Ia menekankan bahwa penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif dan berkesinambungan agar dapat menjadi dasar pengembangan sumber daya manusia di organisasi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah produk dari interaksi rumit antara elemen internal dan eksternal. Prestasi kerja yang maksimal bukan hanya berperan dalam memastikan tercapainya target lembaga pengembangan individu karyawan. Oleh karena itu, instansi perlu secara berkelanjutan mengevaluasi dan mengembangkan faktor-faktor tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan tidak hanya cukup memahami definisi dan faktor-faktor yang memengaruhinya, tetapi juga

harus menerapkan sistem pengelolaan kinerja yang efektif dan berkelanjutan. Sistem pengelolaan kinerja ini meliputi perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengembangan kinerja secara terpadu. Dalam tahap perencanaan, perusahaan perlu menetapkan tujuan kerja yang jelas dan terukur, yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Hal ini memberikan arah yang pasti bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Pada fase perencanaan, perusahaan harus menentukan sasaran kerja yang spesifik dan terukur, yang sejalan dengan visi dan misi organisasi. Ini memberikan panduan yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Kemudian, pengawasan kinerja secara rutin sangat esensial untuk memastikan karyawan tetap fokus pada pencapaian target yang telah ditentukan. Pengawasan ini bisa dilakukan melalui pengawasan langsung, laporan pekerjaan, atau pemanfaatan teknologi informasi untuk pemantauan secara langsung. Melalui pemantauan, perusahaan dapat dengan cepat mengenali masalah atau rintangan yang dihadapi karyawan dan menawarkan solusi yang sesuai.

Evaluasi kinerja merupakan tahap penting berikutnya, di mana hasil kerja karyawan dinilai secara objektif berdasarkan indikator kinerja yang telah disepakati. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai cara untuk memberikan masukan yang membangun kepada karyawan. Umpaman balik yang tepat dan membangun dapat memotivasi karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya di masa depan.

Motivasi adalah kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu. Menurut

Djaman et al. (2021), motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja, serta menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.

Dengan demikian, motivasi menjadi faktor utama yang mendorong karyawan agar bersemangat dan antusias dalam menjalankan tugasnya. Selaras dengan hal tersebut, Afandi (2018) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal atau eksternal yang muncul dari dalam diri individu dan memengaruhi perilaku kerjanya. Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif pada performa dan realisasi tujuan organisasi.

Novriansya et al. (2022) mengemukakan bahwa kata "motivasi" berasal dari bahasa Latin "mavere," yang berarti dorongan atau kekuatan penggerak. Mereka menekankan bahwa motivasi kerja memiliki dampak besar pada kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan komitmen terhadap organisasi.

Hal ini diperkuat oleh Sari dan Putri (2020) yang mengungkapkan kekuatan pendorong, baik dari dalam maupun luar diri, yang memengaruhi seseorang untuk bekerja dengan kapasitas penuh. Motivasi yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, terutama bila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Rahmawati dan Santoso (2024) juga menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan

produktif dalam melaksanakan tugas. Memberikan penghargaan dan pengakuan adalah metode yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja adalah elemen vital yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara menyeluruh.

Walaupun motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja, pengaruhnya tidak selalu bersifat langsung. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel perantara yang dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam konteks organisasi dan dunia kerja saat ini semakin mendapat perhatian karena perannya yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Kepuasan kerja merupakan respons emosional atau perasaan menyenangkan yang dialami karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalannya, termasuk kondisi lingkungan kerja, hubungan sosial, imbalan, dan kesempatan pengembangan diri (Dimas Fajar Wijaya, 2022). Pendapat ini konsisten dengan pandangan Edy Sutrisno (2019), yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, yang melibatkan aspek fisik, psikologis, dan kolaborasi antar rekan kerja.

Menurut pendapat lainnya Kepuasan kerja ialah ukuran perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang dijalankan dalam sebuah instansi (Cahyadi & Prastyani 2020). Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih loyal kepada perusahaannya, sehingga perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya. Handoko (2021) menjelaskan

bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang menyenangkan atau perasaan pribadi seorang karyawan yang sangat bergantung pada individu itu sendiri dan lingkungan kerjanya.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi melahirkan energi positif dan semangat dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan Muttalib et al., 2023). Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, karena pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya (Puspita et al., 2023).

Kepuasan kerja juga mencakup aspek emosional dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, yang berpengaruh pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi (Hasibuan, 2018). Rialmi et al. (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang proporsional adalah elemen kunci dalam mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, karyawan akan merasa nyaman dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Kepuasan kerja juga memperbaiki pandangan karyawan mengenai kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas penting bagi perusahaan. Tingkat kepuasan yang dialami setiap karyawan bervariasi, dipengaruhi oleh ekspektasi dan harapan pribadi mereka terhadap kinerja.

Kepuasan kerja memegang peranan vital dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat, menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional, menjaga kesehatan karyawan, serta meningkatkan performa organisasi. Demi mencapai

sasarannya, setiap institusi mengharapkan kinerja optimal dari para karyawannya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan, yang tentunya memerlukan sikap kerja positif dari mereka. Dengan demikian, diharapkan institusi dapat merumuskan kebijakan pengelolaan sistem yang mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi sikap kerja pegawai demi tercapainya tujuan institusi. Puskesmas adalah institusi atau organisasi yang memegang peranan krusial dalam menyediakan layanan kesehatan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi prinsip akuntabilitas.

Sebagai unit fungsional dalam sistem kesehatan, Puskesmas berperan sebagai pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang tidak hanya mendorong keterlibatan aktif komunitas, tetapi juga menyelenggarakan layanan kesehatan yang menyeluruh dan terintegrasi di area kerjanya.

Oleh karena itu, Puskesmas adalah garda terdepan dalam usaha meningkatkan taraf kesehatan masyarakat secara komprehensif. Seperti pada Puskesmas yang beroperasi di tingkat daerah adalah UPTD Puskesmas Sungai Iyu kabupaten Aceh Tamiang, yang merupakan unit pelayanan teknis daerah di bidang kesehatan. Puskesmas ini berlokasi di Jalan Upah-Mesjid Sungai Iyu, Kecamatan Bendahara, Kabupaten Aceh Tamiang. Berdiri sejak tahun 1992 dan mulai aktif memberikan pelayanan kesehatan sejak awal tahun 1993, Puskesmas Sungai Iyu melayani cakupan wilayah yang terdiri dari 21 desa.

Sebagai lembaga pelayanan publik, Puskesmas diharapkan menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas tinggi dan mutakhir, serta beradaptasi dengan teknologi kesehatan terbaru untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif

dan efisien. Pelayanan kesehatan yang berkualitas di fasilitas tingkat pertama seperti Puskesmas sangat penting dalam membangun kepercayaan masyarakat.

Menurut para ahli menegaskan bahwa perawatan yang baik di Puskesmas dapat meningkatkan kepercayaan publik sehingga Puskesmas tidak hanya dipandang sebagai tempat untuk mendapatkan rujukan ke rumah sakit, tetapi sebagai pusat pelayanan kesehatan yang mampu menangani berbagai kebutuhan kesehatan masyarakat secara langsung (Luthfia, 2019). Hal ini menunjukkan pentingnya peningkatan mutu pelayanan di Puskesmas agar dapat memberikan layanan yang optimal dan memuaskan.

Pelayanan kesehatan adalah usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dengan tujuan utama menjaga dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan mengobati penyakit, serta memulihkan kesehatan individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat secara umum. Guna mencapai tujuan tersebut, layanan kesehatan harus mampu menyediakan pelayanan yang terbaik, bermutu tinggi, dan berfokus pada kebutuhan masyarakat.

Oleh karena itu, Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan primer wajib terus berinovasi dan meningkatkan kualitas SDM, infrastruktur, serta sistem pelayanannya agar dapat memenuhi ekspektasi masyarakat dan berkontribusi pada peningkatan derajat kesehatan.

Fenomena yang terjadi di UPTD Puskesmas Sungai Iyu, Kabupaten Aceh Tamiang, menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Puskesmas sangat dipengaruhi oleh beberapa indikator penting, seperti ketetapan waktu, tanggung jawab, inisiatif, kerja mandiri dan tim, serta disiplin kerja. Fenomena yang sering

dijumpai adalah masih adanya pegawai yang belum konsisten dalam memenuhi ketetapan waktu pelayanan, sehingga berdampak pada kepuasan masyarakat. Selain itu, tingkat tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas dan menangani keluhan pasien menjadi faktor utama yang menentukan kualitas layanan. Inisiatif pegawai untuk mencari solusi atas kendala yang dihadapi juga sangat dibutuhkan, terutama dalam situasi terbatasnya sumber daya. Kerja mandiri dan kemampuan bekerja dalam tim menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan program kesehatan, karena tidak semua tugas dapat diselesaikan secara individu. Disiplin kerja yang tinggi tercermin dari kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, yang pada akhirnya mendorong tercapainya target kinerja dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Puskesmas.

Fenomena yang terjadi di UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang menunjukkan bahwa setiap pimpinan berupaya keras untuk memotivasi seluruh staf agar memiliki semangat kerja yang tinggi dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Upaya ini dilakukan melalui berbagai pendekatan, seperti pemberian arahan, penghargaan, serta komunikasi yang intensif untuk membangun suasana kerja yang positif dan kondusif. Namun demikian, dalam kenyataannya masih terdapat sejumlah pegawai yang kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sejumlah karyawan berpendapat bahwa tanggung jawab pekerjaan yang diberikan terlalu besar dan tidak sepadan dengan imbalan maupun penilaian kinerja yang mereka terima. Ketidaksesuaian antara harapan pegawai terhadap penilaian kinerja dan realitas yang mereka alami menimbulkan rasa kecewa dan

kurangnya kepuasan kerja. Kondisi ini secara langsung berdampak negatif terhadap semangat kerja mereka, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Penurunan motivasi kerja ini menjadi tantangan serius bagi manajemen Puskesmas, karena semangat kerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menjaga kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika tidak segera diatasi, rendahnya motivasi dapat menyebabkan berkurangnya loyalitas pegawai, meningkatnya tingkat absensi, serta potensi terjadinya turnover yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih efektif dan menyeluruh untuk mengidentifikasi penyebab utama kurangnya motivasi serta merancang program motivasi yang mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Fenomena lain yang sering terjadi adalah tidak seimbangan antara perhatian dan imbalan yang diterima oleh pegawai. Apabila pegawai merasa bahwa perhatian, apresiasi, atau imbalan yang mereka terima tidak sepadan dengan beban tugas dan tanggung jawab, hal ini dapat mengurangi semangat kerja mereka. Ketidakseimbangan tersebut menimbulkan rasa ketidakpuasan yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari.

Banyak studi mengindikasikan bahwa kompensasi yang setara dan sesuai dengan kualifikasi serta beban kerja sangat krusial untuk mempertahankan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Sebagai contoh, upah dan gaji yang

sepadan dengan pengalaman dan tanggung jawab dapat membuat pegawai merasa diapresiasi dan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, insentif, tunjangan, dan fasilitas pendukung juga menjadi faktor penting yang meningkatkan kesejahteraan dan rasa aman pegawai sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Sebaliknya, apabila sistem pemberian kompensasi tidak transparan atau tidak adil, pegawai cenderung merasa kurang dihargai, yang dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan produktivitas kerja. Penurunan semangat kerja ini juga dapat menyebabkan pegawai kurang disiplin, sering absen, dan berpotensi meningkatkan tingkat turnover di organisasi. Dengan demikian, manajemen Puskesmas perlu memastikan bahwa perhatian dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai seimbang dan sepadan dengan kontribusi mereka.

Secara keseluruhan, ketidakseimbangan antara perhatian dan imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor utama yang dapat menurunkan semangat dan kepuasan kerja, yang berujung pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang adil, transparan, dan menyeluruh, disertai perhatian pada kesejahteraan pegawai, menjadi kunci utama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sungai Iyu kabupaten Aceh Tamiang.

Fenomena yang terjadi di UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang menunjukkan adanya tantangan signifikan terkait kinerja karyawan yang belum mencapai tingkat optimal. Penurunan kinerja ini tidak terlepas dari menurunnya motivasi kerja dan kepuasan kerja di kalangan pegawai. Kondisi tersebut menjadi perhatian serius mengingat peran strategis Puskesmas sebagai

pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang harus memberikan layanan kesehatan berkualitas, terutama kepada kelompok masyarakat dengan tingkat kesehatan yang paling rendah. Selain pelayanan dasar, Puskesmas Sungai Iyu juga menyediakan layanan rawat inap yang menjadi salah satu fasilitas penting dalam memenuhi kebutuhan pasien yang memerlukan perawatan intensif.

Di samping layanan dasar, Puskesmas Sungai Iyu juga menawarkan fasilitas rawat inap, yang merupakan sarana penting untuk memenuhi kebutuhan pasien yang memerlukan perawatan intensif. Menurunnya kinerja karyawan ini menjadi kendala besar bagi manajemen Puskesmas dalam mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhinya. Motivasi yang menurun akan berdampak pada kurangnya semangat dan dedikasi dalam melaksanakan tugas, sementara kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan produktivitas. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi menyeluruh untuk memahami penyebab utama dari fenomena ini dan merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Kemampuan suatu lembaga dalam mencapai tujuan pelayanan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Pegawai yang termotivasi dan puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, disiplin yang tinggi, serta loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila motivasi dan kepuasan kerja rendah, maka kinerja pegawai akan menurun dan berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini menjadi perhatian penting bagi UPTD Puskesmas Sungai Iyu

agar dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif, sehingga tujuan pelayanan kesehatan yang optimal dapat tercapai.

Selain itu, peningkatan kinerja karyawan juga harus didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, sistem manajemen yang baik, serta fasilitas yang memadai. Puskesmas sebagai institusi pelayanan publik harus mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik. Dengan demikian, pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat, khususnya bagi pasien yang membutuhkan rawat inap, dapat berjalan dengan baik dan memenuhi standar pelayanan yang diharapkan.

Secara keseluruhan, fenomena penurunan kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Sungai Iyu menjadi tantangan yang harus segera diatasi melalui pendekatan yang komprehensif. Manajemen perlu fokus pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pegawai sebagai kunci utama untuk meningkatkan kinerja, sehingga pelayanan kesehatan yang berkualitas dan berkelanjutan dapat terwujud demi kesejahteraan masyarakat di wilayah kerja Puskesmas tersebut.

Atas dasar permasalahan tersebut, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada paparan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan sejumlah permasalahan yang menjadi pokok kajian dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang?
3. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang?
4. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan uraian sebelumnya, maka penelitian ini diarahkan untuk mewujudkan sasaran sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang.

1.4 Manfaat Penelitian

Studi ini diharapkan mendatangkan faedah bagi pihak-pihak terkait, dengan uraian manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini berpotensi menghasilkan manfaat dalam perspektif teoritis, yakni:

1. Bagi Manajemen UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini bisa jadi acuan untuk desain program peningkat motivasi dan kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan bisa lebih optimal.
2. Bagi Karyawan UPTD Puskesmas Sungai Iyu Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini bisa bikin karyawan lebih sadar tentang pentingnya kinerja karyawan dan kepuasan kerja, sehingga bisa memotivasi diri buat perform lebih baik.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya. Hasil penelitian ini bisa jadi referensi dan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai hubungan motivasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja di sektor kesehatan atau organisasi lainnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memperoleh data serta informasi dari lembaga kesehatan mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Lembaga kesehatan ini pasti akan sangat bermanfaat sebagai masukan, pertimbangan, dan evaluasi selama proses skripsi ini, karena akan menghasilkan informasi penting dan bermanfaat tentang penanganan masalah tentang motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.