

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu aktivitas seseorang dalam mengimplementasikan wewenang tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan dari penilaian prestasi (kinerja). Penilaian prestasi kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk menilai hasil kerja karyawannya. Demikian juga perlunya kinerja pegawai pada rumah sakit karena memegang peranan penting pada upaya mencapai tujuan pembangunan dan pelayanan kesehatan.

Rumah sakit, sebagai fasilitas perawatan kesehatan yang vital, memainkan peran penting pada upaya meningkatkan standar kesehatan penduduk Indonesia. Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2019 tentang Rumah Sakit, Rumah Sakit didefinisikan sebagai lembaga pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan kesehatan individu yang komprehensif secara konsisten, termasuk rawat inap, rawat jalan, dan perawatan darurat. Layanan rumah sakit rumit, membutuhkan keahlian khusus dan investasi yang signifikan, dan mencakup berbagai fungsi layanan, pendidikan, penelitian, dan berbagai kategori disiplin ilmu.

Seiring dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan nilai-nilai kesehatan. Hal ini menjadikan lembaga kesehatan dituntut untuk meningkatkan kualitas akan pelayanan jasa kesehatan yang lebih baik. Kelangsungan hidup Rumah Sakit bergantung pada kemampuannya memberikan respon pada kebutuhan konsumen melalui pelayanan

yang berkualitas. Untuk mewujudkan hal itu, maka kualitas tenaga kerja yang bekerja di Rumah Sakit haruslah benar-benar profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi tempat ia bekerja.

Salah satu Rumah Sakit yang beroperasi di Kota Kupang adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) S.K. Lerik. pada pelayanannya, capaian kinerja pegawai lembaga ini dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 1.1
Kinerja PNS RSUD SK. Lerik
Januari-Oktober 2024

No	Bulan	Nilai Kinerja			Jumlah PNS
		Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1	Januari	12	56	4	72
2	Februari	8	48	16	72
3	Maret	9	44	19	72
4	April	6	48	18	72
5	Mei	8	49	15	72
6	Juni	11	47	14	72
7	Juli	9	50	13	72
8	Agustus	9	53	10	72
9	September	8	49	15	72
10	Oktober	7	51	14	72

Sumber: Sub Umum dan Kepegawaian RSUD SK Lerik, 2024

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, penilaian kinerja pegawai dibagi atas 3 (tiga) kategori yaitu “Sangat Baik”, “Baik”, dan “Kurang Baik”. Sistem penilaian yang berlaku ini juga mempertimbangkan penilaian atau umpan balik dari rekan kerja kepada sesama pegawai, yang nantinya akan menjadi pertimbangan pimpinan pada memberikan nilai. Dengan kata lain, penilaian kinerja pegawai saat ini tidak hanya murni

penilaian pimpinan, namun juga penilaian dari rekan kerja. Penjelasan penilaian itu sebagai berikut:

a. Sangat Baik

Sebagian besar atau seluruh hasil kerja diatas ekspektasi dan tidak ada hasil kerja utama yang dibawah ekspektasi. Selain itu, umpan balik yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja atas hasil kerja Pegawai sebagian besar atau seluruhnya menunjukkan respon positif.

b. Baik

Sebagian besar atau seluruh hasil kerja sesuai ekspektasi dan hanya sebagian kecil hasil kerja utama yang dibawah ekspektasi. Selanjutnya, umpan balik yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja atas hasil kerja Pegawai sebagian menunjukkan respon positif.

c. Kurang Baik

Sebagian besar atau seluruh hasil kerja dibawah ekspektasi. Selanjutnya, umpan balik yang diberikan oleh pimpinan dan rekan kerja atas hasil kerja Pegawai sebagian besar atau seluruhnya tidak menunjukkan respon positif.

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan capaian kinerja PNS pada RSUD SK. Lerik Kota Kupang periode Januari-Oktober 2024 bersifat fluktuatif. Terdapat 3 (tiga) kategori kinerja yaitu Kurang Baik, Baik dan Sangat Baik. Secara keseluruhan, mayoritas PNS mencapai nilai Baik, namun masih terdapat PNS yang nilai kinerjanya “Kurang Baik”. Kinerja pegawai Rumah Sakit yang kurang seringkali berdampak besar pada mutu pelayanan. Pasien akan terlambat

mendapatkan pelayanan medis Rumah Sakit karena prosedur yang panjang, pelayanan yang lambat, dan pasien yang tidak terurus.

Capaian kinerja individu atau pegawai tersebut sejalan dengan capaian organisasi RSUD SK. Lerik Kota Kupang. Berdasarkan LAKIP 2024, capaian Indikator Kinerja Utama RSUD SK. Lerik Kota Kupang Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Indikator Kinerja Utama RSUD SK. Lerik
Tahun 2024

No	Indikator Utama	Definisi	Satuan	Target	Realisasi	Capaian	Predikat
1	Presentase Bed Occupancy Rate (BOR)/Angka penggunaan tempat tidur	Jumlah Perawatan : (Jumlah Tempat Tidur x Hari Perawatan) x 100%	%	62%	40%	65%	Kurang
2	Rata-rata lama pasien rawat (ALOS)	Jumlah lama dirawat : Jumlah pasien keluar (hidup/mati)	Hari	6	3	50%	Sangat Kurang
3	BTO/ Frekuensi pemakaian tempat tidur	Jumlah pasien dirawat (hidup/mati) : Jumlah tempat tidur	Kali	40	38	95%	Baik
4	TOI/ Rata-rata tempat tidur tidak ditempati	(Jumlah Tempat Tidur x 365) - Hari Perawatan : Jumlah pasien keluar (hidup/mati)	Hari	2	6	33%	Sangat Kurang
5	Angka Kematian Umum	Jumlah pasien mati : Jumlah pasien keluar (hidup/mati) x 100%	Per 1000	45/1000	22/1000	100%	Baik
6	Akreditasi Rumah Sakit	Pengakuan pada mutu layanan		Paripurna	Paripurna	100%	Baik

Sumber: LAKIP RSUD SK Lerik Tahun 2024

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan capaian kinerja utama RSUD SK. Lerik ada yang predikatnya Sangat Kurang, Kurang, dan Baik. Hal ini karena terdapat

indicator utama yang mencapai target dan ada yang masih dibawah target. Salah satu yang capaiannya sangat kurang adalah Turn Over Interval (TOI), Dimana target rata-rata tempat tidur tidak ditempati selama 2 hari, namun capaian yang diperoleh adalah 6 hari. Berdasarkan standar Kementerian Kesehatan Tahun 2011, idealnya tempat tidur kosong tidak terisi pada kisaran 1-3 hari namun pada RSUD SK. Lerik, tempat tidur kosong hingga 6 hari. Selain itu, capaian dari indicator Rata-rata lama pasien rawat (ALOS) juga berpredikat Sangat Kurang. Dari target 6 hari lamanya pasien dirawat, hanya tercapai 3 hari. Sedangkan berdasarkan standar Kementerian Kesehatan Tahun 2011, bahwa secara umum nilai ALOS yang ideal adalah 6-9 hari, karena dapat memberikan gambaran efisiensi, mutu pelayanan dan pengamatan mendalam pada pasien untuk memperoleh diagnosis lebih lengkap.

Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas keseluruhan individu pada menyelesaikan tugas selama jangka waktu tertentu, dinilai berdasarkan berbagai tolok ukur, seperti standar kinerja, tujuan, atau kriteria yang ditetapkan bersama (Iqbal, 2022). Sebagaimana dicatat oleh Siagian dan Khuzaini (2015), beberapa elemen berdampak pada kinerja karyawan, termasuk gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan faktor-faktor lain yang berkontribusi. Studi ini akan berkonsentrasi pada komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Sianipar dan Haryani (2014), komitmen organisasi mengacu pada sikap dan emosi yang dimiliki individu pada organisasi mereka, yang dapat tercermin pada keputusan mereka untuk tetap menjadi anggota atau meninggalkan organisasi, serta kesediaan mereka untuk berkontribusi secara signifikan pada

keberhasilan perusahaan tempat mereka bekerja dengan dedikasi tulus. Komitmen organisasi meliputi rasa percaya pada nilai-nilai organisasi, partisipasi aktif individu pada mengejar tujuan organisasi dengan upaya yang tak tergoyahkan, dan kesetiaan yang kuat kepada organisasi, yang memanifestasikan sebagai keinginan untuk menjadi anggota organisasi yang langgeng, seperti yang diungkapkan oleh karyawan.

Lincoln dan Bashaw pada Sopiah (2020) berpendapat bahwa komitmen organisasi diukur dengan tiga indikator utama: penentuan karyawan, loyalitas mereka, dan kebanggaan mereka pada organisasi. Dari temuan yang dikumpulkan selama 5 (lima) hari pengamatan, bersama dengan wawancara yang dilakukan dengan 6 anggota staf pegawai negeri sipil dan 4 pejabat struktural, diperoleh wawasan berikut:

- a) Dalam hal kemauan karyawan, berkaitan dengan kemauan pegawai untuk melakukan upaya kerja secara baik dan professional untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan wawancara, PNS pada RSUD SK. Lerik Kota Kupang belum menunjukkan kemauan yang kuat untuk melakukan tugas dan pekerjaannya. Misalnya, staf cenderung menunggu perintah pimpinan untuk melaksanakan tugas, sedangkan jika tidak diawasi atau diarahkan, staf bekerja dengan santai dan lamban pada menyelesaikan tugasnya.
- b) Dalam hal kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi. Berdasarkan wawancara dengan beberapa staf, terdapat keinginan

untuk pindah ke tempat tugas yang di rasa tugas pekerjaannya lebih ringan atau sedikit. Namun, keinginan ini terkendala dengan aturan bahwa pindah atau mutasi tempat tugas harus didasarkan pada analisis kebutuhan organisasi. Dimana, berdasarkan analisis beban kerja, RSUD SK lerik masih tidak mengalami kelebihan pegawai sehingga pegawai belum bisa pindah unit kerja.

- c) Dalam hal kebanggaan karyawan, Kehadiran pegawai negeri sipil di RSUD SK Lerik mewujudkan rasa bangga pada organisasi, ditandai dengan perasaan pencapaian mereka karena dikaitkan dengannya dan mengakui bahwa organisasi ini memainkan peran penting pada kehidupan mereka. Pengamatan mengungkapkan bahwa sementara pegawai negeri bangga dengan peran mereka, mereka juga mengungkapkan keinginan untuk berkontribusi pada unit kerja yang berbeda.

Elemen selanjutnya adalah motivasi kerja, di mana Kasmir (2019:189) menegaskan bahwa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Motivasi kerja mengacu pada dorongan batin atau antusiasme yang muncul pada diri individu atau karyawan untuk terlibat pada pekerjaan atau tugas, didorong oleh faktor-faktor eksternal seperti pengaruh supervisor dan lingkungan tempat kerja, bersama dengan kebutuhan dasar untuk kepuasan dan pemenuhan, serta kewajiban untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan pada organisasi (Martha & Miawan Putra, 2020).

Pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. PNS RSUD SK Lerik, belum menunjukkan motivasi kerja kerja secara baik, hal ini diketahui dari sikap kerja yang ditunjukkan. Berdasarkan pengamatan, terdapat tugas yang wajib diselesaikan setiap tanggal 7, pekerjaan ini menyangkut dengan laporan kerja dan penyampaian bukti dukung hasil kerja tiap pegawai. Kasubag Umum dan Kepegawaian selalu mengingatkan tiap PNS untuk menyelesaikan sebelum tanggal 7, tapi PNS selalu mengerjakannya saat sudah hampir batas waktu atau pada saat tanggal 7 di malam hari. Bahkan ada pegawai yang terlambat dan aplikasi telah terkunci sehingga nilai kinerjanya tidak tampil.

Disiplin karyawan dapat dilihat sebagai kesadaran bawaan yang muncul dari pada individu, tanpa tekanan eksternal untuk mematuhi peraturan organisasi yang ditetapkan (Daulay et al., 2019). Disiplin kerja adalah elemen penting yang secara signifikan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Ketika seorang karyawan memiliki rasa disiplin kerja yang kuat, penting untuk tidak hanya menjunjung tinggi tetapi juga untuk mengembangkannya lebih lanjut. Disiplin berfungsi sebagai bukti seberapa efektif karyawan terlibat dengan tanggung jawab pekerjaan mereka pada organisasi (Sandika & Andani, 2020).

Berdasarkan data kehadiran PNS, diperoleh gambaran sebagaimana disajikan pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Rekapan Kehadiran PNS RSUD SK. Lerik
Januari-Oktober 2024

No	Bulan	Kehadiran				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Pulang Lebih Awal	Tidak Hadir Tanpa Ijin/Keterangan	Total
1	Januari	44 Orang	13 Orang	6 Orang	9 Orang	72 Orang
2	Februari	49 Orang	12 Orang	8 Orang	3 Orang	72 Orang
3	Maret	55 Orang	11 Orang	4 Orang	2 Orang	72 Orang
4	April	50 Orang	11 Orang	9 Orang	2 Orang	72 Orang
5	Mei	51 Orang	10 Orang	7 Orang	4 Orang	72 Orang
6	Juni	43 Orang	15 Orang	8 Orang	6 Orang	72 Orang
7	Juli	50 Orang	12 Orang	6 Orang	4 Orang	72 Orang
8	Agustus	51 Orang	11 Orang	5 Orang	5 Orang	72 Orang
9	September	48 Orang	10 Orang	7 Orang	7 Orang	72 Orang
10	Oktober	47 Orang	12 Orang	8 Orang	5 Orang	72 Orang

Sumber: Sub Umum dan Kepegawaian RSUD SK Lerik, 2024

Data pada Tabel 1.3, menunjukkan bahwa terdapat kasus PNS yang masuk kantor terlambat, pulang lebih awal, bahkan ada kasus PNS yang tidak masuk kantor tanpa ijin atau keterangan kepada pimpinan. Berdasarkan hasil pengamatan, diketahui bahwa pimpinan pada RSUD S.K Lerik belum melakukan tindakan tegas secara berjenjang kepada pegawai yang kurang atau tidak disiplin.

Upaya untuk menegakkan disiplin PNS sudah dilakukan namun belum optimal. Berdasarkan wawancara dengan 6 (enam) orang PNS, dikatakan bahwa upaya penegakan disiplin hanya sebatas teguran lisan namun belum diikuti dengan surat teguran. Hal ini menyebabkan PNS yang kurang disiplin pada bekerja, terus mengulangi hal tersebut. Bahkan dapat berdampak pada PNS lainnya yang merasa kurang diperlakukan adil karena baik masuk kerja ataupun yang kurang disiplin, sama-sama menerima gaji dan tunjangan.

Ketidakdisiplinan pegawai tersebut, mengakibatkan adanya pekerjaan yang tertunda. Misalnya, pekerjaan rekapan data aset RSUD S.K. Lerik yang perlu

diselesaikan pada 1 hari kerja, akan tertunda hingga 2-3 hari kerja. Selain efek keterlambatan penyelesaian tugas, efek lainnya adalah memberikan contoh yang tidak baik bagi pegawai lainnya, karena pegawai yang rajin akan mengikuti perilaku tidak disiplin tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pimpinan/pejabat struktural, diperoleh informasi bahwa salah satu pekerjaan yang tertunda karena kurangnya disiplin pegawai adalah penyusunan rancangan Standar Operasional Prosedur (SOP), penyusunan LAKIP, dan beberapa pekerjaan lainnya.

Faktor selanjutnya yang perlu dipertimbangkan adalah lingkungan kerja. Berbagai tugas pada suatu organisasi mencakup banyak elemen pendukung yang memfasilitasi pelaksanaan kegiatannya, salah satunya adalah lingkungan kerja. Aspek-aspek tersebut harus diprioritaskan untuk memastikan pencapaian tujuan utama organisasi, sehingga mendorong kelangsungan operasi. Lingkungan kerja merupakan pengaturan sosial pada suatu organisasi, di mana individu terlibat satu sama lain setiap hari. Karyawan biasanya menginvestasikan lebih banyak waktu bekerja daripada pada aktivitas lainnya. pada lingkungan profesional, individu akan menemukan diri mereka bersama banyak rekan kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk menumbuhkan dan memelihara lingkungan kerja yang positif untuk menciptakan suasana yang nyaman bagi semua karyawan.

Pada RSUD S.K Lerik, masih terdapat permasalahan pada faktor lingkungan kerja. Berdasarkan pengamatan, lingkungan kerja fisik kurang tertata rapi, dimana tidak semua berkas-berkas administrasi tersimpan di lemari penyimpanan. Hal ini disebabkan kurangnya fasilitas atau sarana kerja seperti

lemari penyimpanan sehingga berkas hanya diletakkan di meja atau kursi. Selain itu, terdapat juga ruangan-ruangan yang kosong, kurang terawat, gelap dan kotor.

Dalam hal lingkungan kerja non fisik, hubungan antara sesama PNS dan antara staf dengan pimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 (enam) orang PNS, diperoleh informasi bahwa hubungan kekeluargaan antara PNS di lingkungan RSUD S.K. Lerik cukup baik namun tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat beberapa pegawai yang tidak menjalin hubungan baik karena adanya kesalahpahaman atau miskomunikasi.

Selain fenomena yang dibahas sebelumnya, penelitian ini juga bergantung pada variasi yang ditemukan pada hasil penelitian sebelumnya. Sebuah studi yang dilakukan Susanto (2017) bertajuk “Kinerja Pelayanan Publik di Kabupaten Cilacap (Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap),” mengungkapkan efek positif yang signifikan dari motivasi kerja pada kinerja PNS di Kabupaten Cilacap. Sebaliknya, penelitian Safitri (2020) bertajuk “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Kota Bekasi,” menyimpulkan bahwa motivasi tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai pemerintah di puskesmas.

Pratiwi (2020) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo” memperoleh hasil disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Sedangkan penelitian Ambo (2023) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang

(BPSMB)” menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB).

Wanda (2024) melakukan penelitian bertajuk “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju,” yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju. Sebaliknya, penelitian Anggi (2023) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan di Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara” menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Vanysa (2021) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kerjasama Tim pada Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Tingkat III Manado Bhayangkara” yang menemukan bahwa komitmen organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Tingkat III Bhayangkara di Manado. Sebaliknya, studi Irwan (2020) berjudul “Kesesuaian Kerja Person, Komitmen Organisasi dan Pengawasan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin” menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar pada belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada RSUD S.K. Lerik Kota Kupang dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”**.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja PNS, komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada RSUD S.K. Lerik Kota Kupang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang?
8. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang?
9. Apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Gambaran tentang kinerja PNS, komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada RSUD S.K. Lerik Kota Kupang
2. Pengaruh motivasi kerja pada komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang
3. Pengaruh disiplin kerja pada komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang
4. Pengaruh lingkungan kerja pada komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang
5. Pengaruh motivasi kerja pada kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang
6. Pengaruh disiplin kerja pada kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang
7. Pengaruh lingkungan kerja pada kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang
8. Pengaruh komitmen organisasi pada kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang
9. Pengaruh komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja Pegawai Negeri Sipil RSUD S.K. Lerik Kota Kupang

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini memiliki 2 (dua) manfaat yang diharapkan yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis/Peneliti Lainnya

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi/rujukan bagi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja PNS, komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta demi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran yang positif pada kinerja PNS dan komitmen organisasi pada RSUD S.K. Lerik Kota Kupang khususnya berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja