

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset berharga yang dimiliki perusahaan karena mereka merupakan peran penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Bakat berkualitas menghasilkan hasil kerja yang secara optimal mempromosikan efisiensi, inovasi, dan daya saing perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaannya. Setiap perusahaan mempunyai beberapa kebijakan atau aturan yang mengatur pegawainya agar menjadi lebih berkualitas, namun sebagai apapun kebijakan yang diterapkan perusahaan, selalu terdapat kesenjangan antara kebijakan yang ada dengan keinginan pribadi pegawai, termasuk dalam institusi kesehatan seperti rumah sakit.

Rumah sakit merupakan institusi yang memberikan pelayanan di bidang kesehatan bagi masyarakat umum, sehingga rumah sakit diharuskan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Jika pelayanan pegawai tidak baik, maka kualitas sumber daya manusianya pun kurang bagus. Untuk melihat kualitas sumber daya manusia rumah sakit, salah satu variabel yang perlu diperhatikan adalah kinerja pegawainya. Maka dari itu, rumah sakit diharapkan yang mampu mengoptimalkan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai di suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi kepadanya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya berdasarkan keterampilan dan pengalaman yang mereka miliki dengan waktu tenggat yang telah ditentukan sesuai aturan yang telah ditetapkan (Rivaldo & Nabella, 2023). Pegawai dengan kinerja tinggi biasanya akan mengerjakan tugas dengan kesungguhan hati, sebaliknya pegawai tidak akan optimal dalam mengerjakan tugas jika kinerjanya rendah.

Penelitian ini akan membahas mengenai permasalahan kinerja yang terjadi di RSUD Linggajati. Berdasarkan data yang diperoleh dari instansi tersebut, berikut adalah pegawai ASN dengan status kepegawaian PNS di RSUD Linggajati pada

November 2024 dengan total pegawai 73 orang yang terdiri dari pegawai medis dan non medis dengan peran dan tanggungjawabnya masing-masing.

Tabel 1.1
Total Pegawai ASN Pada Bulan November 2024

JENIS TENAGA KERJA	ASN
Pejabat Struktural	10
Dokter Gigi	1
Dokter Spesialis	12
Perawat	12
Terapis Gigi	2
Bidan	9
Apoteker	4
Asisten Apoteker	2
Nutrisionis	1
Pranata Lab. Kes	1
Kesling	2
Epidemiolog	1
Teknisi Elktromedis	1
Arsiparis	1
Pranata Komputer	1
Non. Kes Umum	12
Non. Kes Yanmed	1
TOTAL	73

Sumber : RSUD Linggajati Kuningan, November 2024

Berdasarkan data penilaian kinerja yang peneliti dapatkan dari RSUD Linggajati dan diolah kembali, terlihat bahwa dalam 3 tahun terakhir kinerja pegawai mengalami penurunan tingkat kinerja sebesar 3%, meskipun tidak terlalu signifikan secara persentase, namun data tersebut mengalami tren negatif yang perlu diperhatikan dengan mencegah dampak jangka panjang. Sementara berdasarkan Laporan Kemenkes (2022), rata-rata kinerja pegawai rumah sakit daerah nasional mencapai 74.5%, sedangkan skor kinerja pegawai ASN RSUD Linggajati berada di bawah angka tersebut. Penurunan kinerja ini dapat menjadi indikasi bahwa pegawai mengalami beberapa permasalahan seperti faktor stres, lingkungan kerja yang tidak nyaman, atau kurangnya motivasi.

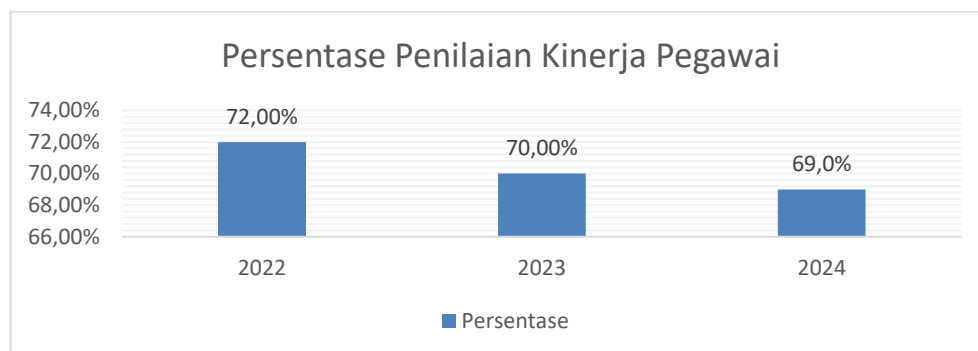
Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Pegawai Periode 2022 - 2024

Tahun	Indikator	Skor Ideal	Skor Aktual	Skor Aktual (%)
2022	Prakarsa	30	22	72%
	Manajerial	20	13	64%
	Kepemimpinan	30	20	68%
	Kemandirian	20	15	77%
	Keakuratan	40	31	78%
	Total	140	101	72%
	Rata-rata	28	20	72%
2023	Prakarsa	30	21	72%
	Manajerial	20	14	69%
	Kepemimpinan	30	20	68%
	Kemandirian	20	15	73%
	Keakuratan	40	29	74%
	Total	140	99	70%
	Rata-rata	28	20	70%
2024	Prakarsa	30	21	70%
	Manajerial	20	13	64%
	Kepemimpinan	30	20	68%
	Kemandirian	20	14	72%
	Keakuratan	40	29	72%
	Total	140	97	69%
	Rata-rata	28	19	69%

Sumber : RSUD Linggajati Kuningan, tahun 2022-2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa kinerja pegawai dalam 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Kinerja pegawai ASN RSUD Linggajati pada 2022 menunjukkan hasil yang baik sebesar 72%, hasil itu didapat dari rata-rata setiap indikator penilaian kinerja lalu dibagi dengan skor ideal yang telah ditetapkan. Pada 2023 penilaian kinerja mengalami sedikit penurunan sebesar 2% menjadi 70%, menandakan adanya penurunan performa yang perlu dianalisis. Lalu tahun 2024 kembali menurun menjadi 69%, tren penurunan selama tiga tahun berturut-turut ini menunjukkan bahwa instansi perlu evaluasi lebih lanjut.

Terlihat dari tingkat penilaian kinerja yang semakin menurun setiap tahunnya, maka grafik dibawah ini akan menggambarkan penurunan persentase yang telah disebutkan dalam tabel diatas, sebagai berikut:



Gambar 1.1
Grafik Penilaian Kinerja Pegawai Periode 2022 - 2024

Penelitian ini memiliki urgensi tinggi karena penurunan kinerja pegawai ASN di RSUD Linggajati yang terus terjadi selama tiga tahun berturut-turut yang memiliki potensi mengancam kualitas pelayanan kesehatan masyarakat. Terlihat dari grafik diatas, menunjukkan bahwa penurunan ini dapat menjadi indikasi masalah sistematis seperti stres kerja, lingkungan non-fisik yang tidak kondusif, atau motivasi rendah. Kinerja yang menurun dan tidak diatasi oleh instansi kesehatan akan berdampak negatif bagi pegawai dan citra rumah sakit, seperti kualitas pelayanan menurun dan penurunan produktivitas yang mengakibatkan pasien tidak mendapatkan pelayanan yang optimal. Jika tidak segera diatasi, maka dapat berdampak pada penurunan reputasi rumah sakit akibat pelayanan yang tidak optimal, memicu perpindahan pasien ke fasilitas kesehatan lain.

Studi ini juga mendesak karena kesenjangan literatur terkait peran motivasi kerja sebagai mediasi di sektor kesehatan, khususnya pada pegawai ASN rumah sakit. Temuan ini dapat menjadi rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan lingkungan kerja non-fisik dan manajemen stres, sekaligus menguji konsistensi teori sebelumnya dari peneliti lain, sehingga hasilnya diharapkan dapat menjadi solusi praktis bagi RSUD Linggajati dan referensi akademis bagi penelitian serupa.

Menurut Mangkunegara (2011), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kompetensi, motivasi, disiplin kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Selain itu Handoko dalam Latief et al. (2018) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres kerja, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Akbar et al.

(2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, pelatihan dan pengembangan, stres kerja, kompensasi, dan kepemimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Stres Kerja. Stres Kerja menurut Paramita & Suwandana (2022) adalah suatu kondisi yang menyebabkan pegawai merasakan ketegangan atau tidak nyaman karena suatu pekerjaan, tempat kerja, atau situasi kerja tertentu sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres Kerja berlebihan yang dialami pegawai dapat memicu ketidakstabilan emosional yang berakibat kurangnya Kinerja pekerjaan sehingga rumah sakit harus memperhatikan pegawainya, terutama pegawai ASN di rumah sakit.

Stres Kerja dipilih dalam penelitian ini karena memiliki pengaruh yang signifikan dan berhubungan secara langsung dengan kinerja pegawai. Stres kerja dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja sehingga mengakibatkan pegawai kurang termotivasi dan mengganggu pelaksanaan kerja, yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fonkeng (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Menurutnya, karyawan yang stres memiliki kecenderungan untuk membuat kesalahan karena merasa tertekan sehingga produktivitas melambat dan kinerja menurun. Sejalan dengan penelitian Wartono (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Selain memperhatikan faktor Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik juga sangat mempengaruhi Kinerja pegawai. Lingkungan Kerja adalah hal-hal atau aspek yang mempengaruhi karyawan pada saat bekerja. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap aktivitas di tempat kerja, jika pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang baik, mereka akan lebih berdedikasi pada tugas yang diberikan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka (Zhenjing et al., 2022).

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan salah satu jenis dari Lingkungan Kerja, jika lingkungan fisik berhubungan dengan kondisi berbentuk fisik yang mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan pegawai di perusahaan, maka

lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan psikis pegawai, seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai. Maka perusahaan harus memastikan pegawainya untuk tetap nyaman di lingkungan pekerjaan, karena jika pegawai susah beradaptasi dalam lingkungan perusahaan dan selalu stres terhadap pekerjaannya, maka akan menjadi penyebab mereka ingin keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru di tempat lain sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik dipilih sebagai variabel x dalam penelitian ini karena lebih terfokus pada aspek mengenai psikologis, emosional, dan sosial di tempat kerja. Jika lingkungan kerja non fisik dalam instansi menurun, maka lebih mudah untuk memperbaikinya karena hanya berhubungan dengan kondisi psikis dan hubungan interpersonal antar pegawai. Berbeda dengan penurunan kualitas lingkungan kerja fisik yang mengharuskan instansi untuk mengeluarkan biaya perbaikan untuk fasilitas seperti tata ruang, perangkat, perabotan, pencahayaan, suhu, suara, kebersihan, keamanan, dan lain-lain.

Kristanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin kondusif lingkungan kerja non fisik yang ada maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Sanjaya & Desty Febrian (2024) bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, fasilitas yang lengkap, serta menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan sehingga memunculkan suasana nyaman bagi karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi Kerja. Motivasi Kerja merupakan suatu proses psikologis yang dapat mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan yang telah ditentukan sehingga mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja penting untuk diperhatikan karena pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah biasanya memiliki hasil kerja yang kurang optimal, berbeda dengan pegawai yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan bekerja lebih giat untuk bekerja dengan optimal untuk mencapai apa yang ditargetkan instansi. Maka perusahaan harus mampu

meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan memberikan motivasi kepada karyawan dapat memberikan dampak terhadap tercapainya tujuan perusahaan (Siswanto et al., 2021).

Motivasi kerja dipilih sebagai variabel mediasi karena terbatasnya penelitian terkait motivasi kerja yang memediasi kinerja karyawan, terutama peran dalam memediasi stres kerja dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Trianingrat & Supartha (2020) yang membuktikan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pegawai yang dapat menekan stres kerja agar tetap rendah akan terdorong untuk meningkatkan motivasinya, sehingga dengan meningkatnya rasa motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu Yusuf Iis et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja sepenuhnya dapat memediasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Beberapa teori tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi antara pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian peneliti bertujuan untuk mengeksplor peran Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi untuk memperjelas pengaruh antar variabel, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme yang mendasari fenomena yang diteliti.

Tabel 1. 3
Research Gap

No.	Permasalahan	Hasil	Peneliti dan Tahun
1.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja	Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja	Sugiarto & Nanda (2020)
		Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Abdullah (2020)
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	Sentosa & Riana (2018)
		Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh	Manao (2022)

		signifikan terhadap Motivasi Kerja	
3.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Sathasi & Hasanudin (2024)
		Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Ahmad et al. (2019)
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Marlius & Sholihat (2022)
		Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru	Fitriani et al. (2019)
5.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Sadewo et al (2021)
		Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan	(Tanjung et al., 2023)
6.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja	Motivasi Kerja dapat memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Sari et al. (2019)
		Motivasi Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Erawati et al. (2019)
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja	Motivasi Kerja dapat memediasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai, memiliki pengaruh tidak langsung dengan hasil yang positif dan signifikan	Fahlevi (2021)
		Motivasi Kerja dapat memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasilnya tidak signifikan.	Andi Prayogi & Yani (2021)

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas, terlihat bahwa terdapat gap antara hasil dari beberapa penelitian. Penelitian dari Sugiarto & Nanda (2020) menyebutkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja. Namun terdapat kesenjangan dari Mahaputra & Ardana (2020) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Selain itu untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terdapat peneliti yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Sentosa & Riana, 2018). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Manao (2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sathasi & Hasanudin (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Teknik Sarana Gardian. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al. (2019) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Davis & Newstrom (2008) dalam Iskanto (2021) Stres Kerja memiliki dampak negatif dan positif bagi pegawai. Jika tidak ada stres, maka tidak ada pula tantangan kerja dan kinerja kerja cenderung menurun, karena stres membantu pegawai untuk mengerahkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Namun jika stres tinggi, kinerja kerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan kerja, bahkan dapat memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian Marlius & Sholihat (2022) menyebutkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Berbeda dengan penelitian dari Fitriani et al. (2019) dimana Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Manokwari, hal ini dikarenakan hubungan antar pegawai masih kurang memiliki rasa saling menghargai.

Hasil penelitian yang dilakukan Sadewo et al (2021) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun penelitian lain menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering karena perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya (Tanjung et al., 2023).

Untuk peran mediasi sendiri, Motivasi Kerja menurut Sari et al. (2019) dapat memediasi secara positif dan signifikan pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Namun penelitian Erawati et al. (2019) membuktikan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak dimediasi oleh Motivasi Kerja, artinya Motivasi Kerja tidak mampu menjelaskan mengapa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian oleh Fahlevi (2021) membuktikan bahwa Motivasi Kerja menjadi variabel yang memediasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai, memiliki pengaruh tidak langsung dengan hasil yang positif dan signifikan. Namun berbeda dengan penelitian Andi Prayogi & Yani (2021) yang menyebutkan peran Motivasi Kerja dapat memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hasilnya positif tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut dan diperkuat dengan beberapa teori yang relevan serta gap dari penelitian sebelumnya, penelitian ini akan menguraikan bagaimana Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik memengaruhi Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja, maka dilakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai ASN di RSUD Linggajati)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati?

4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati?
6. Apakah Motivasi Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati?
7. Apakah Motivasi Kerja Dapat Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka dapat dikembangkan tujuan dari penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai ASN di RSUD Linggajati Kuningan), sebagai berikut ini:

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati
5. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati
6. Untuk Menganalisis Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati
7. Untuk Menganalisis Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di RSUD Linggajati

1.4 Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai

ASN di RSUD Linggajati Kuningan), diharapkan akan memberikan manfaat, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan penulis, karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan, sekaligus memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur ilmiah di bidang tersebut. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan model teoritis baru mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di sektor publik.

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pengembangan sistem evaluasi kinerja yang lebih komprehensif. Hasil ini juga berguna sebagai pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Linggajati Kuningan. Dengan demikian, manajemen dapat merancang program yang lebih tepat guna mendorong produktivitas pegawai.

3. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian, bacaan, serta referensi untuk penelitian lebih lanjut, serta dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik mengkaji topik serupa. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengubah variabel atau menambahkan variabel lain.