

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal Kinerja berasal(**Ummah, 2019**).

Kinerja Karyawan, hal ini mempunyai dampak yang besar terhadap kehidupan perusahaan, sumber daya manusia adalah asetnya yang paling berharga mungkin dimiliki oleh suatu perusahaan. Struktur dan tujuan organisasi ditentukan

oleh berbagai gagasan tentang bantuan manusia, dan juga pengelolaan manusia mengarahkannya untuk memenuhi misinya. Akibatnya, setiap fungsi Organisasi melibatkan manusia sebagai elemen strategis. Organisasi itu perlu menyadari potensi tenaga kerjanya mengingat iklim kerja yang sangat baik kompetitif. Kinerja staf yang kuat akan meningkatkan tingkat produktivitas dalam organisasi dan meningkatkan pendapatan(**Irfan et al., 2024**).

Kesehatan ialah hal yang utama pada kehidupan manusia karena dengan kesehatan yang prima maka seseorang akan dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Melalui kesehatan yang baik dalam masyarakat maka diharapkan dapat tercapai suatu derajat kehidupan yang optimal. Terwujudnya suatu kondisi sehat merupakan harapan dari semua orang sehingga dalam upaya mewujudkan suatu kondisi sehat tersebut, maka harus dilakukan beberapa hal, salah satu diantaranya adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

Kesehatan merupakan hal yang sangat penting agar manusia bisa bertahan hidup dan melakukan aktivitas. Berdasarkan Undang-undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan pada pasal 19 menyatakan “Pemerintah bertanggung jawab atas ketersediaan segala bentuk Upaya Kesehatan yang bermutu, aman, efesien dan terjangkau”. Pentingnya Kesehatan telah mendorong pemerintah untuk menyelenggarakan layanan Kesehatan untuk membantu Masyarakat mengakses kebutuhan kesehatanya. Badan Layanan Umum (BLU) merupakan ujung tombak pemerintah untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Indonesia. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43

Tahun 2019, Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan (FASKES). FASKES yaitu suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitative yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat. Sebagai bentuk perpanjangan tangan pemerintah, puskesmas dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik, melalui kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia puskesmas yang memadai.

Puskesmas Silungkang merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang paling dekat dengan masyarakat dimana menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perseorangan tingkat pertama sebelum ketingkat yang lebih tinggi, seperti rumah sakit rujukan dari puskesmas. Puskesmas Silungkang juga hadir dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif agar mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya di wilayah kerjanya, dimasing-masing tempat atau desa/kelurahan yang ada masyarakat.

Puskesmas Silungkang juga merupakan garda terdepan yang selaras dengan suatu kebijakan pemerintah yang menyatakan bahwasanya puskesmas berguna sebagai pusat kesehatan masyarakat dan pusat pelayanan. .Bawa dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi atau puskesmas diperlukan sumber daya manusia atau pegawai yang mempunyai kinerja pegawai yang berkualitas dan handal.

Puskesmas Silungkang merupakan salah satu organisasi nirlaba atau sektor public yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan. Peranan utama

puskesmas adalah memberikan jasa pelayanan kesehatan yang berkualitas dan professional serta bisa dijangkau oleh semua masyarakat. Dalam kegiatan operasionalnya, puskesmas merupakan badan yang tidak mengutamakan keuntungan. Puskesmas harus memberikan pelayanannya sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan oleh peraturan dan perundang-undangan yang telah berlaku (**Okadarma et al., 2024**).

Kinerja Pegawai berperan penting dalam tercapainya tujuan dari sebuah organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai individu dan kelompok. Kinerja dapat diidentifikasi dan diukur apabila seseorang ataupun sekelompok karyawan memiliki standar kesuksesan yang ditentukan organisasi.

Kinerja Pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi (performance). istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau 12 prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(**Pratiwi, 2019**).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan definisi di atas kita mengetahui bahwa kinerja setara dengan hasil kerja pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaannya sudah terstruktur dengan baik dan rapi tetapi jika orang atau masyarakat mampu melaksanakannya. Jika pekerjaan tidak berkualitas dan tidak ada semangat kerja yang tinggi, maka penyusunan rencana tersebut akan sia-sia.

Kepemimpinan merupakan proses individu suatu kelompok memandu dan memotivasi individu lain guna mencapai tujuan bersama. Sikap, tindakan, dan ketrampilan digunakan seorang pemimpin sebagai konsep untuk mengatur suatu organisasi, kelompok sosial, atau keluarga(**Mukaffi & Anam, 2020**).

Seorang pemimpin perlu memiliki visi dan misi yang jelas untuk memberikan arahan dan tujuan yang mampu membimbing suatu organisasi dalam mencapai arah yang diinginkan. Pemimpin mengatur sumber daya organisasi dan merancang serta melaksanakan strategi yang efektif untuk menjamin masa depan yang lebih baik bagi organisasi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan hasil.

Kepemimpinan diterapkan untuk mencapai tujuan bisnis dengan memengaruhi hubungan antara pemimpin dan anggota tim. Kepemimpinan seringkali dihadapkan dengan pengambilan keputusan. Seorang pemimpin memiliki aspek kritis dalam pengambilan keputusan.

Kepemimpinan di suatu organisasi tentu sangat diperlukan dalam proses peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kinerja pegawai yang baik dapat dilihat melalui bagaimana metode seorang pemimpin memengaruhi pegawaipegawainya agar dapat meraih sasaran yang sudah diputuskan sebelumnya, dalam artian faktor terpenting yang dapat mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan dapat dilihat dari perilaku pemimpin yang bersangkutan dalam mengendalikan bawahannya di dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah proses pengaruh yang dilaksanakan oleh suatu individu ketika mengatur anggota kelompok yang dimilikinya agar dapat menggapai sasaran organisasinya dengan melewati alur komunikasi yang transparan. Proses persuasi tidak melibatkan kekerasan; melainkan didukung oleh dukungan motivasi, memungkinkan seorang pemimpin untuk berkomunikasi dengan dan memotivasi bawahannya dengan menggunakan strategi khusus. Agar dapat menggapai sasaran yang sudah diputuskan sebelumnya, proses juga perlu diawasi dengan baik sehingga setiap kesalahan dapat diminimalkan atau diatasi (**Nur Azijah et al., 2024**).

Menurut (**Harneisa et al., 2023**) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi orang lain dengan cara memancing timbulnya

perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang diperusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik dan juga bisa memotivasi karyawan.

Menurut sudut pandang Young Kepemimpinan itu sebuah bentuk dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi yang mampu untuk mengajak ataupun mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan kepada penerimaan oleh organisasinya, dan mempunyai keahlian yang khusus yang sesuai dengan situasi yang khusus pula. Selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh. Dengan kata lain para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi bawahan dalam menentukan cara bagaimana tugas itu dilaksanakan dengan tepat.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (**Alamtaha et al., 2023**). Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam seseorang atau pemimpin dan pengaruh yang lain untuk mau bekerja secara sadar dalam kaitannya dengan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan meningkatkan keefektifan kinerja yang ada dalam organisasi.

Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kerja.

Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek di antaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tempat ibadah, ruang kerja yang nyaman, jam kerja sesuai tugas, dan fasilitas-fasilitas pendukung tugas-tugas karyawan. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja secara produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Menurut (**Alfian & Susanti, 2023**), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini diperoleh data mengenai Sasaran dan pendekatan target capaian kinerja pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto yang dilihat sasaran kinerja dan hasil kuantitatif kerja pada tahun 2022 terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1. 1
Hasil Kinerja Kegiatan Puskesmas Tahun 2022

No.	Sasaran	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Hasil Pencapaian Kinerja UKM Esensial	100	82,45
2.	Hasil Kinerja Manajemen	100	100
3.	Hasil Kinerja Mutu Pelayanan Kesehatan	100	95

Sumber Data : Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto,2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Hasil Kegiatan Kinerja pada tahun 2022 sudah baik : Hasil Pencapaian Kinerja UKM Esensial 82,45 %, Hasil Kinerja Manajemen 100%, dan Hasil Kinerja Mutu Pelayanan Kesehatan 95%. Adapun data realisasi target dan capaian kinerja pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto tahun 2024 sebagai berikut :

Tabel 1. 2

Realisasi Target dan Capaian Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto Tahun 2024

No.	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1.	Terpenuhinya pelayanan administrasi perkantoran dan pengelolaan asset daerah	Jumlah ASN Yang Menyusun Dan Melaporkan Perjanjian Kinerja	69	69	100%
2.	Meningkatnya kualitas penatausahaan laporan keuangan	Jumlah dokumen keuangan yang di verifikasi dan dilaporkan	2	2	100%
3.	Terpenuhinya	Jumlah Alat			

	Mutu,Sarana,Pra sana Fasilitas Kesehatan Sesuai Standar	Kesehatan Yang Dilakukan Kalibrasi	39	23	58,9%
4.	Terpenuhinya pelayanan administrasi perkantoran dan pengelolaan aset daerah	Jumlah ASN yang mendapatkan nilai E Kinerja baik	69	63	91,3%
5.	Meningkatnya Kualitas Dokumen Perencanaan Dan Laporan Perangkat Kinerja Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Dan Laporan Kinerja Perangkat Daerah	16	16	100%

Sumber Data : Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto,2024

Dari tabel 1.2 di atas menunjukan data dan target capaian kerja kinerja pegawai Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto dalam tahun 2024 belum maksimal dengan jumlah yang telah dihitung mengindikasikan dari 100% penilaian kinerja. Dari poin pertama tentang meningkatnya kualitas pengelolaan ASN sudah mencapai target 100 %, poin kedua tentang Meningkatnya kualitas penatausahaan laporan keuangan telah tercapai 100% yang terealisasi , poin ketiga tentang terpenuhinya mutu,sarana,prasaranan fasilitas kesehatan sesuai standar belum mencapai target dari 100% hanya 58,9% yang terealisasi, poin keempat tentang terpenuhinya pelayanan administrasi perkantoran dan pengelolaan aset daerah belum mencapai target dari 100% hanya 91,3% yang terealisasi, poin kelima meningkatnya kualitas dokumen perencanaan dan laporan perangkat kinerja daerah sudah mencapai target 100%.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi target dan capaian kinerja pegawai puskesmas Silungkang belum maksimal. Dengan demikian, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan, mengingat dengan begitu Puskesmas Silungkang. Maka diperlukan adanya perhatian terhadap kepemimpinan, lingkungan Kerja, kinerja pegawai dan self efficacy.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai , salah satu hal yang diperlukan adalah kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan. Pemimpin memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan(**Syafitri et al., 2024**).Menurut (**H.A et al., 2023**) Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan . Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai(**Sukaisih et al., 2022**).

Penelitian yang dilakukan oleh (**Poni Yunita, 2023**) Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Self Efficacy terhadap motivasi kerja dosen STIE Sakti Alam Kerinci. 2. Terdapat

pengaruh langsung antara Self Efficacy terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Dosen STIE Sakti Alam Kerinci.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Arya Garin Nugraha et al., 2024**) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rsud Arosuka Solok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Arosuka Solok. 2. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Arosuka Solok. 3. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Arosuka Solok. 4. Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Arosuka Solok. 5. Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Arosuka Solok. 6. Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada RSUD Arosuka Solok. 7. Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada RSUD Arosuka Solok.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Jannah, 2022**) Pengaruh Self Efficacy, Rotasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inka (Persero) Madiun. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa : 1. Self Efficacy memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero).

2. Rotasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero). 3. Linkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap' kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero).

Penelitian yang dilakukan oleh (**Putri & Mani, 2023**) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta. Hasil penelitian menyatakan bahwa : 1) secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang. 2) Secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang. 3) Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang. 4) Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Wahyudi et al., 2022**) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar.Hasil penelitian menyatakan bahwa : 1. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. 2. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. 3. Ada pengaruh signifikan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. 4. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka menarik dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan budaya perusahaan sehingga terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja membuat kurangnya kenyamanan kerja pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
3. Gaya kepemimpinan yang otoriter membuat sumber daya manusia mengurangi kinerja kerja pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
4. Kurangnya pengetahuan pemimpin tentang pentingnya kenyamanan lingkungan kerja pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
5. Ketidakmampuan pemimpin dan lingkungan kerja untuk mendukung pengembangan self efficacy pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
6. Kurangnya pelatihan atau pengalaman yang relevan untuk meningkatkan kepercayaan diri pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
7. Pegawai dengan self efficacy rendah sering merasa kurang percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan pada Puskesmas Silungkang Kota

Sawahlunto.

8. Pegawai merasa tidak memiliki ruang untuk menyampaikan ide atau kekhawatiran mereka pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
9. Penurunan efisiensi kerja karena pegawai membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
10. Kinerja pegawai yang tidak memuaskan pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dan agar penelitian ini fokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka penulis perlu membatasi permasalahan yang diteliti. Penulis membatasi pengaruh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan sebagai variabel yang terikat (Y), dan Self Efficacy (Z), sebagai variabel intervening dengan objek penelitian Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan tersebut, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap self efficacy pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap self efficacy pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto?

3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto?
5. Bagaimana pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto?
6. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui self efficacy pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui self efficacy pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap self efficacy.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap self efficacy.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara Self Efficacy terhadap kinerja pegawai.

6. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui self efficacy sebagai variable intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui self efficacy sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan manfaat dan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai salah satu cara mendapatkan referensi dan acuan untuk melakukan penelitian lanjutan serta bisa menjadi perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam konsentrasi yang sama yaitu peningkatan kinerja pegawai.

4. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan penulis dan memperluas wawasan dalam hal peningkatan kinerja pegawai.