

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai penggerak, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Winarni et al., 2024). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen paling penting dalam dunia kerja maupun bisnis. Jika tidak layak maka akan menghambat produktivitas dan tujuan strategis perusahaan, sehingga sangat diperlukan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dapat di artikan juga, sebagai suatu pendekatan strategis untuk mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan serta sebagai latar belakang untuk perusahaan melibatkan pemahaman tentang peran penting yang dimainkan oleh SDM dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsi yang

optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi, agar organisasi tetap bisa mempertahankan keunggulan dan keberlangsungannya. Kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat dilihat tidak hanya dari seberapa banyak para anggota mampu berkontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat seberapa banyak para anggota memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar dari *job description*.

Demi tercapainya tujuan organisasi salah satu hal yang perlu dilakukan pimpinan yaitu memberikan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karyawan yang memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, akhirnya akan menghasilkan keterikatan karyawan yang tinggi pula sehingga nantinya juga akan berdampak pada kinerja dan pencapaian yang baik bagi suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk memenuhi target yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh melalui kemampuan dan motivasi yang dimiliki, guna mendukung tercapainya tujuan organisasi Tirtayasa (2019).

Pelayanan kesehatan yang baik merupakan salah satu kebutuhan fundamental masyarakat dalam menjaga kesejahteraan hidup mereka. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan garda terdepan yang memberikan layanan kesehatan dasar bagi masyarakat Indonesia. Sebagai lembaga kesehatan yang tersebar hingga ke pelosok, Puskesmas memiliki peran penting dalam mengimplementasikan program-program kesehatan, termasuk layanan preventif, kuratif, rehabilitatif, dan promotif. Mengingat besarnya tanggung jawab yang diemban oleh Puskesmas, kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya menjadi

faktor yang sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Salah satu Puskesmas yang memiliki peran penting di Kabupaten Kebumen adalah Puskesmas Buluspesantren 1 yang terletak di Jl. Deandeles, Buluspesantren. Puskesmas ini memiliki visi “Menjadi penggerak pemberdayaan masyarakat di bidang kesehatan menuju masyarakat Kebumen semakin sejahtera, mandiri, berakhlak bersama rakyat.”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen Puskesmas Buluspesantren I diketahui bahwa kinerja karyawan Puskesmas Buluspesantren I secara individu sudah baik, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel I - 1
Rekapitulasi Sasaran Kinerja Karyawan

NO	Jabatan	Jumlah	Nilai SKP 2021	Nilai Skp 2022
1	Dokter Gigi	1	Baik	Baik
2	Perawat	5	Baik	Baik
3	Bidan	16	Baik	Baik
4	Sanitarian	1	Baik	Baik
5	Asisten Apoteker	1	Baik	Baik
6	Perawat Gigi	1	Baik	Baik
7	Pranata Labkes	1	Baik	Baik
8	Pengelola BMD	1	Baik	Baik
9	Kepala Tata Usaha	1	Baik	Baik
10	Penyuluh Kesmas	1	Baik	Baik
11	Nutrisionis	2	Baik	Baik
Total		31		

Sumber : Kepala Tata Usaha Puskesmas Buluspesantren 1

Berdasarkan Tabel di atas, penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) individu karyawan PNS di Puskesmas Buluspesantren 1 pada tahun 2021 dan 2022 menunjukkan bahwa seluruh karyawan memperoleh predikat "baik". Penilaian SKP tersebut mencakup pencapaian berbagai program pelayanan kesehatan, seperti promosi kesehatan, KIA/KB, gizi, pencegahan dan penanggulangan penyakit, kesehatan lingkungan, pengobatan, pemberantasan penyakit menular (P2M), serta program pengembangan. Selain itu, penilaian juga mencakup program manajemen yang meliputi manajemen operasional, sumber daya,

peralatan, obat atau bahan, keuangan, tenaga, dan mutu, serta berbagai program inovatif seperti kesehatan gigi dan mulut, PTM (Penyakit Tidak Menular), POSBINDU, PERKESMAS, kesehatan mata, kemitraan, dan layanan persalinan.

Karyawan Puskesmas Buluspesantren I terus berupaya menunjukkan kinerja terbaik mereka dengan cara memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Upaya tersebut terlihat dari hasil survei Indeks Kepuasan Masyarakat (*IKM*) pada tahun 2022–2023 yang menunjukkan capaian di atas angka 90, sebagaimana disampaikan oleh Kepala Tata Usaha Puskesmas Buluspesantren I. Nilai *IKM* yang tinggi menjadi bukti komitmen Puskesmas Buluspesantren I untuk memberikan layanan kesehatan terbaik bagi masyarakat. Meskipun *IKM* sudah melampaui angka 90, peningkatan kinerja karyawan tetap diperlukan agar kualitas pelayanan dapat terus ditingkatkan dan tingkat kepuasan masyarakat semakin optimal.

Meskipun telah menunjukkan hasil yang baik, pencapaian kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya. Menurut Kasmir (2016), kinerja dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kemampuan dan karakteristik individu, maupun faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja agar dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen Puskesmas Buluspesantren I, diketahui bahwa selain kemampuan teknis, terdapat beberapa faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan, yaitu *human relation*, *self-efficacy*, dan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah & Subkhan (2025) menunjukkan bahwa hubungan interpersonal (*human relation*) berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Utami (2025) serta Nurdin et al. (2024) membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nurdin et al. (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2014), *human relation* merupakan hubungan antarindividu dalam organisasi yang didasarkan pada kerja sama, komunikasi yang efektif, serta sikap saling menghargai antara pimpinan dan karyawan maupun antarkaryawan sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Senada dengan itu, menurut Hasibuan (2019), *Human Relation* adalah hubungan yang tercipta dalam organisasi untuk menumbuhkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, loyalitas, serta kerja sama antar karyawan, yang didasarkan pada sikap saling menghormati, saling mempercayai, dan adanya komunikasi yang terbuka. Menurut Istijanto (2013), *human relation* dapat diukur menggunakan beberapa indikator, yaitu: (1) komunikasi antar karyawan yang baik, yang tercermin dari kemampuan karyawan membangun komunikasi yang lancar, terbuka, dan saling menghargai; (2) penyelesaian masalah melalui diskusi, yaitu upaya menyelesaikan perbedaan pendapat secara bersama-sama melalui dialog terbuka; serta (3) komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, yang ditandai dengan komunikasi dua arah yang saling menghormati sehingga memperkuat kerja sama dan meningkatkan motivasi kerja. Pada aspek *human relation*, hubungan antarpegawai menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan karena kualitas komunikasi, kerja sama, dan hubungan yang harmonis antarpegawai dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Koordinasi antarpegawai menjadi penting di lingkungan Puskesmas karena pekerjaan pelayanan kesehatan membutuhkan interaksi dan kerja sama dalam menjalankan tugas. Dalam konteks Puskesmas Buluspesantren I, hubungan kerja yang harmonis antarkaryawan maupun dengan pimpinan menjadi kondisi riil yang turut membentuk suasana kerja sehari-hari.

Selain *human relation*, faktor berikutnya yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja adalah *self-efficacy*. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Mathis dan Jackson dalam Piansa (2020), kemampuan individu yang di dalamnya tercermin keyakinan atas kemampuan diri atau *self-efficacy* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan keyakinan individu terhadap kemampuannya, didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dan hubungan kerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada aspek *self-efficacy*, terdapat kondisi yang menunjukkan bahwa tingkat keyakinan diri karyawan dalam melaksanakan tugas dapat berbeda-beda. Keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi penting karena karyawan perlu mampu menghadapi berbagai tugas dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keyakinan diri karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di Puskesmas turut menjadi kondisi riil yang memengaruhi kesiapan mereka dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal terhadap karyawan di Puskesmas Buluspesantren I, diketahui bahwa tingkat *self-efficacy* karyawan masih menunjukkan kondisi yang beragam. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan mampu melaksanakan tugas secara mandiri, tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan ketika menghadapi kendala, serta mampu memberikan pelayanan kepada pasien meskipun dalam kondisi pekerjaan yang cukup padat. Namun, pada beberapa situasi masih terlihat karyawan yang ragu ketika menghadapi tugas atau permasalahan tertentu dan cenderung meminta arahan dari

rekan kerja maupun atasan sebelum mengambil tindakan. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil wawancara awal, di mana beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka merasa kurang yakin ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, situasi yang belum pernah dihadapi sebelumnya, atau pekerjaan yang membutuhkan pengambilan keputusan secara mandiri. Selain itu, karyawan juga mengungkapkan bahwa banyaknya tuntutan pelayanan dan karakteristik pasien yang beragam dapat menjadi tantangan dalam menjalankan pekerjaan. Temuan dari wawancara dan observasi tersebut menunjukkan adanya perbedaan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan, sehingga *self-efficacy* menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan dalam mendukung kinerja karyawan di Puskesmas Buluspesantren I. Hal ini sejalan dengan fokus penelitian yang menempatkan *self-efficacy* sebagai salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya, faktor motivasi memiliki peran yang mempengaruhi kinerja dalam alur pembahasan ini. Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Selain kemampuan, motivasi yang berasal dari dalam maupun luar diri individu juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Robbins & Judge (2018) menambahkan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan, sehingga karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kinerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, *human relation* yang baik, *self-efficacy* yang tinggi, dan motivasi kerja yang kuat diduga saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Puskesmas Buluspesantren I. Busro (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga

dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah & Subkhan (2025) berhasil membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara *Human Relation* terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Kusnoto & Sitorus (2016) membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi hubungan antara *Self- Efficacy* terhadap kinerja. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja seseorang agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *human relation* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening penting untuk dilakukan pada karyawan Puskesmas Buluspesantren 1. Selanjutnya, motivasi kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Motivasi merupakan dorongan yang dapat memengaruhi kesungguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Perbedaan tingkat motivasi antarpegawai berpotensi memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel intervening untuk melihat apakah *Human Relation* dan *Self-Efficacy* dapat memengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Dengan demikian, berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat diasumsikan bahwa *human relation* dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap *kinerja karyawan* baik secara langsung maupun melalui *motivasi kerja* sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul: **“Pengaruh *Human Relation* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Buluspesantren 1 dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.”**

1.2. Rumusan Masalah

Puskesmas Buluspesantren 1 merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat di Kabupaten Kebumen yang berperan penting dalam

memberikan layanan kesehatan tingkat pertama. Dalam menjalankan fungsinya, Puskesmas tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis tenaga medis dan non-medis, tetapi juga pada faktor non-teknis yang berkaitan dengan *Human Relation*, *Self-Efficacy*, dan motivasi karyawan, karena hal tersebut dapat mendorong kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci keberhasilan dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang profesional, cepat, dan berkualitas kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak manajemen Puskesmas Buluspesantren 1, diketahui bahwa secara umum kinerja karyawan telah berjalan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari capaian penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang memperoleh predikat "baik" serta hasil Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2022–2023 yang mencapai nilai di atas 90. Meskipun demikian, pihak manajemen menyampaikan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan hubungan kerja antarpegawai, keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta motivasi kerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa selain kemampuan teknis, faktor *human relation*, *self-efficacy*, dan motivasi kerja diduga turut berperan dalam mendukung kinerja karyawan di Puskesmas Buluspesantren 1 sehingga perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian ini.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Puskesmas Buluspesantren I?

2. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Puskesmas Buluspesantren I?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Buluspesantren I?
4. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Buluspesantren I?
5. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Buluspesantren I?
6. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puskesmas Buluspesantren I melalui motivasi kerja?
7. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Puskesmas Buluspesantren I?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas/lebar sehingga penelitian lebih bisa fokus untuk dilakukan. Dengan demikian masalah akan menjadi lebih khusus, lebih sederhana dan gejalanya akan lebih mudah kita amati dikarenakan dengan pembatasan masalah, maka seorang peneliti akan lebih fokus dan terarah sehingga lebih mengetahui kemana akan melangkah selanjutnya dan apa tindakan selanjutnya.

Penelitian ini dibatasi pada karyawan Puskesmas Buluspesantren 1, baik tenaga medis maupun tenaga nonmedis yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional pelayanan kesehatan. Fokus penelitian adalah menganalisis pengaruh *Human Relation* dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Dengan demikian, batasan penelitian meliputi subjek penelitian, yaitu karyawan Puskesmas Buluspesantren 1, serta variabel penelitian yang terdiri atas kinerja karyawan, motivasi kerja, *Human Relation*, dan *Self-Efficacy*.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta definisi dan indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan (Variabel Dependen/Y2)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000; Darmawan, 2021). Dalam penelitian ini kinerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Edison et al. dalam Harahap & Tirtayasa (2020), yaitu: (a) kualitas, (b) kuantitas, (c) ketepatan waktu, (d) *efektivitas*, dan (e) komitmen organisasi.

2. Motivasi Kerja (Variabel Intervening/Y1)

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja seseorang agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Afandi, 2018; Kasmir, 2016; Busro, 2018), atau secara operasional merupakan proses yang menjelaskan *intensity*, *direction*, dan *persistence* usaha seseorang untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2017). Dalam penelitian ini motivasi kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017), yaitu: (a) intensitas dalam bekerja, (b) arah tujuan kerja, (c) ketekunan dalam menyelesaikan tugas, (d) penghargaan atas kinerja, dan (e) kepuasan dalam bekerja.

3. Human Relation (Variabel Independen/X1)

Human Relation merupakan hubungan antarindividu dalam organisasi yang dibangun melalui komunikasi yang baik, kerja sama, dan saling menghargai untuk mencapai tujuan bersama (Newstrom & Davis dalam Mangkunegara, 2000; Hasibuan, 2019). Dalam penelitian ini *Human Relation* diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Newstrom & Davis dalam Mangkunegara (2000), yaitu: (a) komunikasi yang efektif, (b) kerja sama antar

karyawan, (c) hubungan antarpribadi yang harmonis, (d) saling menghargai antar karyawan, dan (e) sikap saling membantu dalam pekerjaan.

4. *Self-Efficacy* (Variabel Independen/X2)

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengorganisasi, mengarahkan, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu (Bandura, 1997). Dalam penelitian ini *self-efficacy* diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Bandura (1997), yaitu: (a) keyakinan terhadap kemampuan diri, (b) kemampuan menghadapi tantangan, (c) ketekunan dalam menyelesaikan tugas, (d) pengendalian diri terhadap tekanan kerja, dan (e) *optimisme* dalam mencapai hasil kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh *Human Relation* terhadap motivasi kerja karyawan Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap motivasi kerja karyawan Puskesmas Buluspesantren 1.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Buluspesantren 1.
4. Menganalisis pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja karyawan Puskesmas Buluspesantren 1.
5. Menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan Puskesmas Buluspesantren 1.
6. Menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja karyawan Puskesmas Buluspesantren 1.

7. Menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan Puskesmas Buluspesantren 1.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menjadi tambahan referensi ilmiah mengenai pengaruh *Human Relation* dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh *Human Relation* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, khususnya dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan seperti Puskesmas.
2. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berhubungan dengan *Human Relation*, *Self-Efficacy*, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.
3. Menjadi referensi dan acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik serupa, khususnya pada sektor kesehatan atau organisasi pelayanan publik.
4. Melatih kemampuan berpikir ilmiah dan analitis berdasarkan teori-teori manajemen yang telah diperoleh selama perkuliahan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

5. Memberikan tambahan wawasan, pengetahuan, dan pemahaman teoritis bagi mahasiswa maupun akademisi dalam melakukan penelitian terkait faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi kinerja karyawan.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran untuk karyawan tenaga medis maupun non medis agar dapat meningkatkan kinerja. Dengan meningkatnya motivasi dan kinerja karyawan, diharapkan kualitas pelayanan kesehatan serta mutu kerja di lingkungan Puskesmas dapat meningkat, sehingga tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat dapat tercapai secara efektif dan efisien. Selain itu, bagi pihak manajemen Puskesmas Buluspesantren 1, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana peran hubungan antar karyawan (*Human Relation*) dan keyakinan diri karyawan (*Self-Efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hasil temuan penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam penyusunan strategi manajerial guna meningkatkan semangat kerja, memperkuat kerja sama antar karyawan, serta mengoptimalkan kinerja seluruh karyawan di lingkungan Puskesmas Buluspesantren .