

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama demi memajukan perusahaan atau tempat dia bekerja. Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Handoko (2014:42), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan secara sendiri-sendiri.

Manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa karyawan merupakan asset terpenting yang mempengaruhi jalannya suatu organisasi kerja. Dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi kerja sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Pelaksanaan tugas dan kewajiban karyawan dalam melakukan tugasnya tersebut, berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Permenkes Nomor 43 tentang Puskesmas (2019), Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Dengan kata lain Puskesmas juga mempunyai wewenang, dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam lingkup wilayah kerjanya. Wilayah kerja Puskesmas meliputi satu kecamatan atau sebagian dari kecamatan. Faktor kependudukan, luas daerah, keadaan geografik dan keadaan infrastruktur lainnya merupakan bahan pertimbangan menentukan wilayah kerja Puskesmas. Menurut Herlambang (2016), puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

Puskesmas landasan yang sesungguhnya adalah kinerja. Pengertian kinerja menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tingkat kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh beberapa aspek diantaranya adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan kerja fisik

yang baik serta ditunjang dengan adanya metode kerja yang baik, peralatan yang berteknologi modern dan dana. Semua aspek yang ada, sumber daya manusia merupakan titik sentral yang sangat menentukan, dimana diharapkan setiap individu dapat melakukan kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Aktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja secara ideal akan berjalan dengan lancar apabila pegawai mempunyai kinerja yang baik yang dapat menyebabkan produktivitas kerja organisasi kerja tinggi. Sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah dan kurang memadai akan cenderung mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah. Menurut Handoko (2013: 69), banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa *skill* karyawan atau motivasi kerja pegawai, kedisiplinan kerja sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja fisik. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa faktor motivasi kerja pegawai, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan beberapa faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya tingkat kinerja pegawai PNS Puskesmas Pejagoan Kebumen.

Puskesmas Pejagoan terletak di Jl. Kenanga, Kec. Pejagoan, Kebumen Jawa Tengah. Pelayanan pegawai Puskesmas dalam upaya pelayanan kesehatan di Puskesmas Pejagoan merupakan salah satu faktor penentu citra dan mutu Puskesmas, disamping itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan

pegawai Puskesmas yang bermutu semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak kewajiban dari masyarakat. Kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Kinerja pegawai yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah pegawai yang mempunyai kinerja tinggi. Kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen merupakan salah satu contoh kinerja yang patut untuk ditiru. Kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan hasilnya memuaskan berkaitan dengan motivasi kerja pegawai yang baik, kedisiplinan kerja yang baik seperti ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya serta dalam hal pelayanan kepada pasien yang cekatan dalam menanggapi dan merespon keluhan pasien, menyelesaikan administrasi berkas pasien sehingga pasien dapat ditangani ditangani dengan cepat, dan didukung dengan lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai. Banyaknya program-program yang di terapkan di Puskesmas Pejagoan mampu di kerjakan dengan baik oleh pegawai Puskesmas Pejagoan. Berikut ini adalah hasil pencapaian kerja pegawai Puskesmas Pejagoan.

Tabel I-1
Prosentase Pencapaian Hasil Program Kinerja

No	Jenis Program	Pencapaian
1.	Program KIA/KB	95,10%
2.	Program Gizi	79,74%
3.	Program Pencegahan dan Penanggulangan penyakit	80,61%
4.	Program Kesehatan Lingkungan	100%
5.	Program Perkesmas	93,14%
6.	Program Pengembangan	93,14%

Sumber: Puskesmas Pejagoan Kebumen Tahun 2023

Berdasarkan hasil data tabel I-1 hasil pencapaian program kerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen menunjukkan hasil kinerja yang baik. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Puskesmas Pejagoan dari target program KIA/KB sebesar 95,10%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Puskesmas Pejagoan dari target program Gizi sebesar 79,74%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Puskesmas Pejagoan dari target program Pencegahan dan Penanggulangan penyakit sebesar 80,61%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Puskesmas Pejagoan dari target program Kesehatan Lingkungan sebesar 100%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Puskesmas Pejagoan dari target program Perkesmas sebesar 93,14%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Puskesmas Pejagoan dari target program Pengembangan sebesar 93,14%. Selain pencapaian program kerja yang mampu terealisasi dengan baik, pegawai Puskesmas Pejagoan juga mampu bekerja dengan baik secara individu. Berikut ini adalah penilaian pencapaian kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan.

Tabel I-1
Prosentase Penilaian SKP Hasil Kerja Individu

No	Nama	Nilai SKP
1	dr.Timbul Pranoto, M.Sc	90
2	Yanik Ermawati, Amd.Keb	90.33
3	drg. Nurul Udi Astuti	90.25
4	N. Lusi Sumartini, S.S.T	90.33
5	Listiyani, Amd.Keb	90.12
6	Siti Rahayu, Amd.Keb	90.04
7	Sri Mujasih, Amd.Keb	90.33
8	Titik Widiyastuti, A.Md.Kep	90.25
9	Toyibah, Amd.Keb	90.25
10	Yayuk Cahyani, A.Md.Kg	90.31
11	Ismiatul Khoiriyah, S.S.T	85.75
12	Budi Yuhartini, AMd Keb	90
13	Wahyuni H, Amd Kep	90.33
14	Yuli Astuningsari, Amd Keb	90.25
15	Widati, A.Md Kep	90.33
16	Ayu Megasari, AMF	90.12
17	Hartati Pujirahayu, SM	90.04
18	Catur Hernawati, S.Kep, Ns	90.33
19	Dian Fitriawati, Amd.Keb	90.25
20	Maya Triana P, S.Tr.Kes	90.25
21	M. Taufik M, AMd AK	90.31
22	Nuning Hanartani, Amd. Keb	85.75
23	Arini Setiyawati, S.Kep.Ns	90
24	Apti Rofi'ah, S.Tr.Keb	90.33
25	Sarifudin, AMK	90.25
26	Yuli Endah Puspasari, S.Tr.Keb	90.33
27	Andri Martanti W, AMd Keb	90.12
28	Arrum Angelina, AMd Keb	90.04
29	Iin Haryani, Amd Keb	90.33
30	Nita Farida, Amd.Keb	90.33
31	Akhmad Tukul Supriyanto	90.21
32	Resty Purparini, A.Md.Kep	90,20
33	Puas Ariyanti, A.MG.	89,10
34	dr.Arum Laksmita D ewi	90,15

Sumber: Puskesmas Pejagoan Kebumen Tahun 2023

Berdasarkan hasil data tabel I-2 hasil penilaian SKP kerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen menunjukkan hasil kinerja yang baik. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Puskesmas

Pejagoan diatas 80%. Hasil kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh pegawai Puskesmas Pejagoan tentunya tidak lepas dari semangat kerja atau motivasi kerja pegawainya. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai Puskesmas Pejagoan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi Puskesmas. Dari hasil observasi didapatkan bahwa pegawai Puskesmas Pejagoan memiliki motivasi kerja pegawai yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari cara pegawai menangani pasien. Pegawai setiap pagi selalu melakukan pengecekan rutin terhadap setiap ruangan bangsal pasien. Pegawai khususnya pada bangsal persalinan selalu memantau perkembangan pasien selama 24 jam. Pegawai juga selalu siap siaga melakukan rujukan pasien ke Rumah Sakit jika terjadi kendala kritis terhadap pasiennya tanpa mengenal waktu, bahkan sering melakukan rujukan pada waktu dini hari. Hal tersebut menunjukkan kesiap siagaan dan motivasi kerja pegawai yang tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita, dan Ida Bagus Ketut Surya (2015), hasil penelitian menunjukkan

motivasi kerja mempunyai pengaruh atau hubungan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain fenomena tersebut, fenomena yang menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Pejagoan memiliki motivasi kerja yang baik yaitu berdasarkan observasi dan wawancara kepada beberapa pegawai salah satunya pegawai Puskesmas Pejagoan mempunyai sifat agresif dalam arti pegawai selalu mempunyai rencana kerja yang jelas. Pegawai juga melakukan pekerjaan dengan proaktif, menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan, karena pegawai paham dengan pekerjaan yang perlu dikerjakan dimana pekerjaan itu rutinitas sehari-hari. Pegawai selalu menaati semua peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku melaksanakan perintah kedinasan dengan sebaik-baiknya. Rencana kerja juga tersusun rapi dan jelas, sehingga lebih mudah terlihat pekerjaan-pekerjaan yang belum terselesaikan, pekerjaan yang belum terselesaikan perlu penanganan khusus dan mendapat prioritas. Pegawai memiliki sikap yang selalu mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, serta menjaga pekerjaan, jabatan, dan organisasinya.

Berdasarkan fenomena tersebut menunjukkan kesiapan siagaan dan motivasi kerja pegawai yang tinggi, sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Fenomena ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Asri Wulandari (2020), hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh atau hubungan yang positif untuk

meningkatkan kinerja pegawai puskesmas. Selain motivasi kerja yang tinggi, fasilitas kerja pegawai Puskesmas Pejagoan juga mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Ovidiu, (2018) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan karyawan dan mempermudah kinerjanya. Adanya fasilitas kerja akan membuat karyawan lebih produktif atau berkinerja lebih baik. Fasilitas kerja yang diberikan pada sebuah organisasi sangatlah penting, fasilitas yang diberikan dapat menunjang pekerjaan cepat selesai dan menjadi lebih maksimal. Fasilitas yang memadai serta lengkap dan sesuai kebutuhan akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal dan memudahkan kinerja para pegawai, selain itu perusahaan atau organisasi lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada beberapa pegawai Puskesmas Pejagoan, didapat fenomena mengenai fasilitas kerja pada Puskesmas Pejagoan. Fasilitas kerja pada Puskesmas Pejagoan peneliti mengetahui dari observasi awal, bahwa fasilitas kerja pada Puskesmas Pejagoan sudah baik, adanya tempat parkir kendaraan yang luas, sehingga pegawai merasa nyaman dan aman. Ketika disediakan tempat parkir yang layak. Selain dari tempat parkir, fasilitas ruangan kerja juga sangat mendukung, ventilasi ruangan yang cukup sehingga sirkulasi udara diruangan

selalu terjaga kesehariannya. Tersedianya fasilitas ruangan kerja yang ber AC merupakan fasilitas kerja yang mendukung.

Fenomena mengenai fasilitas lainnya berdasarkan hasil Observasi didapatkan bahwa fasilitas kerja yang disediakan Puskesmas Pejagoan dapat di gunakan sesuai kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Fasilitas peralatan dan perlengkapan yang disediakan Puskesmas Pejagoan lengkap sehingga mendukung kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Fasilitas yang disediakan Puskesmas Pejagoan Kebumen juga memadai dan berfungsi dengan baik sehingga mempercepat pekerjaan dan pegawai Puskesmas Pejagoan dapat memberikan hasil yang terbaik.

Berdasarkan fenomena tersebut menunjukkan fasilitas kerja yang disediakan manajemen Puskesmas Pejagoan layak dan mendukung kerja pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Fenomena ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firman Fadilah (2019), hasil penelitian membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas.

Selain motivasi kerja, dan fasilitas kerja hal yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja yaitu efikasi diri. Upaya dalam hal peningkatan kualitas kinerja karyawan puskesmas terdapat beberapa faktor dapat menjadi penunjang dalam tercapainya kinerja yang optimal salah satunya adalah efikasi diri. Menurut Irwansyah (2013:116), pengertian efikasi diri yaitu sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya

mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu. Menurut Hana (2019), menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keahlian yang telah dimiliki seseorang yang meliputi kemauan dan kepercayaan seseorang sehingga dapat mengerjakan sesuatu dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi kepada beberapa Pegawai Puskesmas Pejagoan memiliki efikasi diri yang baik dalam hal menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga setiap pegawai mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan keahliannya. Pegawai juga selalu yakin dapat melakukan tugas tertentu. Pegawai mampu memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Fenomena lain mengenai efikasi diri yaitu setiap pegawai juga mempunyai keyakinan yang tinggi bahwa mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki, yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan, dan yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi.

Berdasarkan fenomena tersebut, menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Pejagoan memiliki efikasi diri yang baik sehingga diduga efikasi diri yang dimiliki mampu meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan. Fenomena ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Reno Mahendra Putra (2021), hasil penelitian membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai PNS Puskesmas Pejagoan Kebumen.”**

1.2. Rumusan Masalah

Terkait fenomena dalam penelitian ini tentang kinerja pegawai di Puskesmas Pejagoan Kabupaten Kebumen memiliki kinerja yang baik. Hasil kinerja yang baik tidak lepas dari faktor fenomena yang terjadi pada Puskesmas Pejagoan yang meliputi motivasi kerja yang baik, fasilitas kerja yang baik, mendukung, dan pegawai memiliki efikasi diri yang baik. Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen, maka peneliti merumuskan masalah pertanyaan yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen?

3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen?
4. Apakah motivasi kerja, fasilitas kerja, dan efikasi diri, berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah pada penelitian ini untuk lebih memfokuskan masalah dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian:

1. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Basri (2013:85-86), kinerja dibatasi pada indikator: *Quantity of work, Quality of work, Job knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Intiative, Personal qualities.*

2. Menurut Robbins (2013:213), berpendapat bahwa motivasi kerja sebagai proses menentukan intensitas, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Menurut Robbins (2013), motivasi kerja dibatasi pada indikator:

- a. Mempunyai sifat agresif
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

- c. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari
 - d. Mematuhi jam kerja.
 - e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
 - f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
 - g. Kesetiaan dan kejujuran
 - h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan
 - i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi
 - j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.
3. Menurut Ovidiu, (2018) Fasilitas kerja adalah suatu perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan. Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan karyawan dan mempermudah kinerjanya.
- Menurut Vonny (2016), indikator fasilitas kerja dibatasi pada indikator:
- a. Sesuai kebutuhan
 - b. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap
 - c. Mudah digunakan
 - d. Mempercepat proses kerja.
4. Efikasi diri Menurut Irwansyah (2013:116), mengartikan efikasi diri sebagai pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu.

Menurut Yuniarti (2016), efikasi diri dibatasi pada indikator:

- a. Yakin dapat melakukan tugas tertentu.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, fasilitas kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi instansi Puskesmas Pejagoan Kebumen, sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, fasilitas kerja, dan efikasi diri.

1.5.2. Teoritis

Sebagai pembanding antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Universitas Putra Bangsa Kebumen.

