

**PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI KERJA, DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PUSKESMAS BAKI KABUPATEN SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:**

**RENO MAHENDRA PUTRA**

**B100170436**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI KERJA, DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PUSKESMAS BAKI KABUPATEN SUKOHARJO**

**PUBLIKASI ILMIAH**

oleh:

**RENO MAHENDRA PUTRA**

**B100170436**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



**Mabruroh, S.E., M.M**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS BAKI KABUPATEN SUKOHARJO

OLEH

RENO MAHENDRA PUTRA  
B100170436

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Rabu, 07 Juni 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. M. Wahyudin, SE, MS (  )  
(Ketua Dewan Penguji)
2. M. Farid Wajdi, SE, MM, PhD (  )  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Mabruroh, S.E, MM (  )  
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

Dr. Syamsudin, S.E., M.M.  
NIDN. 0017025701

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 07 Juni 2021

Penulis



**RENO MAHENDRA PUTRA**

**B100170436**

# **PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSKESMAS BAKI KABUPATEN SUKOHARJO**

## **Abstrak**

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji serta menganalisis mengenai a) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan b) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan c) pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian berjenis kuantitatif. Teknik dalam pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 91 karyawan digunakan untuk menjadi sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** efikasi diri, motivasi kerja, komunikasi, kinerja karyawan

## **Abstract**

This study examines self-efficacy, work motivation, and communication on employee performance at Baki Health Center (*Puskesmas* Baki) in Sukoharjo Regency. The purpose of this study was to examine and analyze a) the effect of self-efficacy on employee performance, b) the effect of work motivation on employee performance c) the effect of communication on employee performance. This research applies a quantitative type of research and uses a questionnaire as the data collecting technique. The sampling technique in this study uses the saturated sample method. The entire population of Baki Health Center employees, Sukoharjo Regency, which amounts to 91 employees, is used as the research sample. This study uses analytical techniques in instrument testing, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results in this study show that self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Communication has a positive and significant effect on employee performance.

**Keyword:** self-efficacy, work motivation, communication, employee performance

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan, pemerintah Indonesia melakukan upaya dengan menyediakan fasilitas berupa Puskesmas sehingga pelayanan kesehatan

yang baik dan merata dapat diwujudkan. Puskesmas sendiri menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 43 Tahun 2019 Pasal 1 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Puskesmas yang merupakan instansi pemerintah daerah tentunya memiliki visi, misi, dan tujuan yang ingin capai. Dalam menggapai tujuan tentu saja puskesmas membutuhkan berbagai dorongan baik secara finansial ataupun non finansial serta yang tak kalah penting adalah aspek sumber daya manusia yang baik. Menurut (Aziz, 2016), Sumber daya manusia menjadi sesuatu hal yang sangat strategis didalam organisasi, sehingga dapat dikatakan manusia memegang kedudukan penting dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Dalam perjalanan puskesmas menjadi sarana pelayanan kesehatan yang mempunyai kualitas sehingga mampu melayani masyarakat secara optimal, dalam hal ini puskesmas memerlukan peningkatan dalam segi kinerja karyawan yang dimiliki. Kinerja dapat diartikan sebuah gambaran tingkat pencapaian kegiatan ataupun kebijakan yang dituangkan melalui strategi organisasi dalam rangka untuk mewujudkan visi, misi, sasaran, dan tujuan organisasi (Wandi et al., 2019).

Dalam hal peningkatan kualitas kinerja karyawan puskesmas terdapat beberapa faktor dapat menjadi penunjang dalam tercapainya kinerja yang optimal salah satunya adalah efikasi diri (Hana et al., 2019), menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keahlian yang telah dimiliki seseorang yang meliputi kemauan dan kepercayaan seseorang sehingga dapat mengerjakan sesuatu dengan baik.

Dalam beberapa literatur yang dikemukakan oleh beberapa orang, motivasi kerja dapat memnunjuk dalam proses peningkatan kualitas kinerja karyawan. Motivasi sendiri merupakan sebuah kesatuan sikap yang membahas bagaimana cara mendorong semangat kerja karyawan, supaya ingin bekerja keras dengan mencurahkan semua kemampuan dan keahlian dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hana et al., 2019).

Faktor lain mempengaruhi dalam hal peningkatan kualitas kerja karyawan adalah faktor komunikasi, Komunikasi sendiri dapat diartikan sebagai suatu proses aliran pemindahan informasi dari satu pihak kepada pihak lain baik secara langsung atau tidak langsung. Menurut (Dimas, 2016), komunikasi merupakan pentransferan informasi serta pemahaman oleh seseorang kepada orang lainnya. Dalam proses pentranferan sebuah informasi yang dimaksudkan dalam komunikasi tersebut maka dibutuhkan sebuah proses komunikasi. Sedangkan menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Wandi et al., 2019) Dalam sebuah organisasi arti komunikasi berpengaruh sangat penting, oleh karena itu pentingnya komunikasi dalam organisasi adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan membutuhkan komunikasi yang efektif supaya dapat dipahami pesan-pesan tentang pekerjaan.

Dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah objek yang diteliti dalam penelitian ini dan penambahan atau penggantian variabel yang dilakukan peneliti. (Umniyyati & Martono, 2017) dan (Farizki & Wahyuwati, 2017) pernah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan medis dengan obyek penelitian Rumah Sakit. (Susanto, 2018) pernah melakukan penelitian terkait kinerja karyawan akan tetapi Susanto tidak melakukan pengujian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komunikasi. (Maryono, 2016) juga melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan, akan tetapi tidak melakukan pengujian mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap. Sedangkan (Supriyati & Supandi Pangaribuan, 2021) juga pernah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian yang dilakukan tidak melakukan penelitian terkait pengaruh efikasi diri dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang diuraikan diatas menunjukkan bahwa belum terdapat penelitian yang mengkaji mengenai pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Studi penelitian yang dilakukan dalam penelitian adalah Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo. Puskesmas Baki terletak di jalan WR Supratman No. 20 Kecamatan Baki, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Dalam proses menjadi pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang memiliki wilayah kerja yang terdiri dari 14

desa, puskesmas Baki memiliki tujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal di wilayah Kecamatan Baki. Dilihat dari cakupan wilayah kerja puskesmas Baki yang luas serta memiliki jumlah sumber daya manusia berjumlah 91 karyawan yang terdiri dokter umum, dokter gigi, bidan, perawat, apoteker, bagian administrasi, dan karyawan pendukung lainnya. maka kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki (efikasi diri) dan motivasi kerja oleh setiap karyawan puskesmas baki menjadi salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu aspek komunikasi juga memiliki peran besar dalam menjalankan fungsi puskesmas baki sebagai fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat, hal ini dikarena dalam proses perkerjaannya tidak hanya dilakukan oleh satu orang melainkan melibatkan kerjasama dengan karyawan lainnya.

Dengan memperhatikan uraian diatas, variabel yang digunakan dalam penelitian ini diduga memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan sehingga dapat membantu Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga tujuan atau cita-cita dari Puskesmas Baki yang telah ditetapkan dapat terwujud dengan optimal. Oleh karena itu saya tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo”.

## **2. METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 91 karyawan puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo. Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo, berdasarkan data yang telah diperoleh dari Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo, total semua karyawan berjumlah 91 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti dari penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda.



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Deskripsi Data

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	19	20,9 %
Perempuan	72	79,1 %
Jumlah	91	100%

Berdasarkan dari table 1 dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang dengan presentase 20,9 % dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 72 orang dengan presentase 79,1 %.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 30	14	15,4 %
30-40	25	27,5 %
40-50	38	41,7 %
> 50	14	15,4 %
Jumlah	91	100 %

Berdasarkan dari table 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia < 30 tahun berjumlah 14 orang dengan tingkat presentase 15,4 %, responden berusia 30 – 40 tahun berjumlah 25 orang dengan tingkat presentase 27,5 %, untuk respon dengan usia 40 – 50 tahun berjumlah 38 orang dengan tingkat presentase 41,7 %, sedangkan untuk responden dengan usia > 50 tahun berjumlah sebanyak 14 orang dengan tingkat presentase 15,4 %. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang menjadi respon dominan berusia 40 – 50 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentasi (%)
SMA	10	10,9 %
D1	2	2,2 %
D3	46	50,6 %
D4	3	3,3 %
S1	30	33 %
Jumlah	91	100 %

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang mengisi responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SMA sebanyak 10 orang responden dengan presentase 10,9 %, responden yang memiliki latar belakang

Pendidikan terakhir D1 sebanyak 2 orang dengan presentase 2,2 %, responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir D3 sebanyak 46 orang responden dengan presentase 50,6 %, sedangkan responden yang memiliki latar belakang pendidikan terakhir D4 sebanyak 3 orang responden dengan presentase 3,3 %, dan responden dengan latar pendidikan terakhir S1 berjumlah 30 orang responden dengan presentase 33 %.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Jumlah Responden	Presentasi (%)
< 3 Tahun	12	13,2 %
3 – 5 Tahun	7	7,7 %
5 – 8 Tahun	3	3,2 %
> 8 Tahun	69	75,9 %
Jumlah	91	100 %

Berdasarkan dari tabel 4 dapat diketahui bahwa terdapat 12 responden dengan presentase 13,2 % dengan masa kerja < 3 tahun, sebanyak 7 responden dengan presentase 7,7 % dengan masa kerja 3 – 5 tahun, dan sebanyak 3 responden dengan presentase 3,2 %, sedangkan responden yang paling dominan yaitu berjumlah 69 orang dengan presentase 75,9 % dengan masa kerja > 8 tahun.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	91
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	1.073
<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	0.200

Berdasarkan dari tabel 5 dapat diketahui dari hasil pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov Test* nilai dari *Asymp.sig* adalah 0,200 lebih besar dari pada 0,05, oleh karena itu dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Efikasi Diri (X <sub>1</sub> )	0,617	1,621	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,753	1,328	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komunikasi (X <sub>3</sub> )	0,551	1,814	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan dari tabel 6 dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel tidak terjadi multikolinieritas, hal ini dikarekan nilai *tolerance* setiap variabel lebih besar dari pada 0,10 dan nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari pada 10.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Taraf Sinifikasi	Keterangan
Efikasi Diri ( $X_1$ )	0,078	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,821	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Komunikasi ( $X_3$ )	0,075	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Berdasarkan pada tabel 7 dapat diketahui nilai signifikansi dari setiap variabel independent lebih tinggi dari pada 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	10.910	2.189	4.984	0.000
Efikasi Diri ( $X_1$ )	0.491	0.098	5.032	0.000
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0.235	0.097	2.429	0.017
Komunikasi ( $X_3$ )	0.277	0.123	2.247	0.027

Berdasarkan pada tabel 8 yang dapat diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 10,910 + 0,491 X_1 + 0,235 X_2 + 0,277 X_3 \quad (1)$$

Berdasarkan persamaan regresi yang terdapat diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Koefisien konstanta sebesar 10,910 menyatakan bahwa jika semua variabel independent yaitu efikasi diri, motivasi kerja, dan komunikasi diabaikan, maka nilai dari variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan bersifat positif.
- $b_1 =$  Koefisien regresi efikasi diri ( $X_1$ ) sebesar 0,491 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan terhadap variabel efikasi diri ( $X_1$ ) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan.
- $b_2 =$  Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,235 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan terhadap variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan.

- d.  $b_3$  = Koefisien regresi komunikasi ( $X_3$ ) sebesar 0,277 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan terhadap variabel komunikasi ( $X_3$ ) maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan.

### 3.3.2 Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig</i>
Regression	244.808	3	81.603	34.529	0.000
Residual	205.609	87	2.363		
Total	450.418	90			

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji F pada tabel 9 diketahui bahwa didapatkan nilai F hitung sebesar  $34,529 > 2,71$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independent yaitu Efikasi Diri ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Komunikasi ( $X_3$ ) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 3.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.737	0.544	0.528	1.53731

Berdasarkan dari tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,544 atau sama dengan 54,4 %. Maka dapat dikatakan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu efikasi diri, motivasi kerja, dan komunikasi sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

### 3.3.4 Uji Parsial ( Uji t )

#### a. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis menyatakan bahwa Efikasi Diri selaku variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang merupakan variabel dependent. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial yang telah dilakukan, dimana diperoleh hasil nilai t hitung  $5,032 > t$  tabel 1,987 serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan dari hasil analisis tersebut maka hipotesis pertama yang

diajukan dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Umniyyati & Martono, 2017) yang menunjukkan hasil mengenai pengaruh dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan RSUD Ungaran.

b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa Motivasi Kerja selaku variabel independent memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang merupakan variabel dependent. Hal ini didukung dengan hasil dari uji t yang telah dilakukan, dimana diperoleh hasil nilai t hitung  $2,429 > t$  tabel  $1,987$  serta nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$ . Berdasarkan dari hasil yang telah didapatkan maka hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Farizki & Wahyuwati, 2017) yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan medis RSUD Bahkti Rahayu.

c. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa Komunikasi selaku variabel independent memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang merupakan variabel dependent. Hal ini didukung dengan hasil dari uji t yang telah dilakukan, dimana diperoleh hasil nilai t hitung  $2,247 > t$  tabel  $1,987$  serta nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Berdasarkan dari hasil yang telah didapatkan maka hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Maryono, 2016) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dilakukakan mengenai pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

- a. Berdasarkan dari hasil analisis data menyatakan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo dengan nilai  $t$  hitung  $5,032 > t$  tabel  $1,987$  serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
- b. Berdasarkan dari hasil analisis data menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo dengan nilai  $t$  hitung  $2,429 > t$  tabel  $1,987$  serta nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$ .
- c. Berdasarkan dari hasil analisis data menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo. nilai  $t$  hitung  $2,247 > t$  tabel  $1,987$  serta nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ .
- d. Berdasarkan dari hasil analisis data efikasi diri, motivasi kerja, dan komunikasi berpengaruh secara simultan atau bersama terhadap kinerja karyawan Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo dapat dilihat dari nilai  $F$  hitung sebesar  $34.529 > 2.71$   $F$  tabel dan nilai Sig.  $0.000 < 0.050$ .
- e. Berdasarkan dari hasil analisis data diperoleh nilai *R Square*  $0.544$  atau sama dengan  $54.4\%$ . Maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan mengenai variabel dependent sebesar  $54.4\%$ , sisanya sebesar  $45.6\%$  dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Bagi Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo
  - 1) Berdasarkan pada hasil analisis data, efikasi diri karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu puskesmas hendaknya tetap memperhatikan dan memberikan nasehat, bimbingan, serta dukungan yang memberikan dampak pada keyakinan akan kemampuan yang dimiliki

kepada karyawan supaya efikasi diri yang dimiliki karyawan dapat dipertahankan atau lebih meningkat lagi.

- 2) Berdasarkan pada analisis data, motivasi kerja karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo hendaknya tetap berusaha dalam meningkatkan motivasi karyawan yang dimiliki dengan memberikan dorongan baik berupa pemberian kenaikan gaji, insentif, memberikan penghargaan, atau memberikan pelatihan dan pengembangan sehingga motivasi dapat terus terdorong serta meningkat sehingga dapat berdampak pada puskesmas.
- 3) Berdasarkan pada hasil analisis data komunikasi karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Puskesmas Baki hendaknya tetap mempertahankan serta meningkatkan komunikasi yang efektif didalam melakukan pekerjaan, hal ini diharapkan dapat mengurangi terjadinya konflik serta kebingungan atas informasi yang diberikan sehingga dapat membantu puskesmas dalam mencapai tujuan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan atau menganalisis variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). *Pengaruh Pelatihan , Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention ) This study aims to investigate the effect of training , self-efficacy , and employee engagement on employee performance a. 6, 1–11.*
- Aziz, M. A. (2016). *Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. 99–108.*
- Bernhard, T., Adolfini, Merinda, P., & Hendra, N. T. (2017). *Perilaku Organisasi. CV. Patra Media Grafindo.*
- Dimas, O. A. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik*

*Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung ). Dimas Okta Ardiansyah. 16–30.*

- Djarwanto, & Subagyo. (2011). *Statistika Induktif. BPFE Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.*
- Dolet Unaradjan, D. (2019). *Metode Penilaian Kuantitatif* (K. Sihotang (ed.)). Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi* (2nd ed.). Alfabeta.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia ii.* Unmuh ponorogo press.
- Farizki, M. R., & Wahyuwati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya*, 6(5), 1–15. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2017). *Teori-teori psikologi* (2nd ed.). Ar-ruzz media.
- Hana, D., Kokom, K., & Nor, N. (2019). Peran Motivasi Kerja Danefikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*, 11(1), 1–14.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif & Mixed Methode.* Hidayatul Quran Kuningan.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14th ed.). PT. Remaja rosdakarya.
- Marlianti, H., & Latip. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Bukit Kayu Kapur, Kota Dumai. *\*, 8(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>



- Maryono. (2016). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Komunikasi dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Induk Kecamatan Kumai Kabupaten Kotawaringin Barat*.
- Mirino, D. H., Rumayar, A. A., Ratag, B. T., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2021). *Gambaran Kinerja Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Puskesmas Sausapor Kabupaten Tambrauw Provinsi Papua Barat*. 10(1), 1–6.
- Muhammad Fitra, H. (2020). *Pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pdam tirtanadi provinsi sumatera utara*.
- Nesa Siagian, Y. (2020). *Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian office rumah sakit umum bunda thamrin medan*.
- Rifa'i, M., & Fadhli, M. (2013). *Manajemen Organisasi*. Citapustaka Media Perintis.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98–103.
- Setyabudi, M. A., Musadieg, M. Al, & Aziz, A. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 100–106.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)* (22nd ed.). CV. Alfabeta.
- Sukmayanti, E. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kecamatan Klari Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 3(2), 99–115. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v3i2.254>
- Supriyati, & Supandi Pangaribuan, B. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo. 1*.
- Suranto. (2019). *Perencanaan & evaluasi program komunikasi*. Pena Pressindo.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2).
- Syamsu, A. (2014). *Pengaruh komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan*. Januari, 135–145.
- Trilolita Putri Ardi, V. (2017). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee*

*Engagement Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya).*

- Umniyyati, R., & Martono, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri pada Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*, 1(2), 120–128.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.
- Yanti, D. T. R., Nashori, F., & Faraz. (2018). *Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah di Sulawesi Selatan*. 10, 103–114.