

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS SILUNGKANG KOTA SAWAHLUNTO

Daffa Hanif Hasito¹, robby dharm², yohan fitriadi³
Daffahanif94@gmail.com Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang
Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang
Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 Februari 2025
Revisi 10 Maret 2025
Diterima 25 April 2025

Kata kunci:

Kepemimpinan
Lingkungan Kerja
Kinerja Pegawai
Self Efficacy

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisi SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Self Efficacy. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Self Efficacy. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai. Self Efficacy tidak memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Self Efficacy memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Daffa Hanif Hasito
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universiti Putra Indonesia “YPTK” Padang
JL. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: daffahanif94@gmail.com

PENDAHULUAN

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. 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. Bahwa 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**).

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, efisien dan terjangkau". Pentingnya Kesehatan telah mendorong pemerintah untuk menyelenggarakan layanan Kesehatan untuk membantu Masyarakat mengakses kebutuhan kesehatannya. 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.

Berbeda dengan instansi kesehatan dengan kepemilikan swasta dimana pengaturan keuangannya diatur sendiri sesuai dengan kebijakan pemilik, petugas medis menerima kompensasi sesuai dengan aturan atau kebijakan tersebut. Hal inilah yang menimbulkan beberapa kecenderungan antara petugas medis di instansi swasta jika kompensasi yang didapat tidak sama dengan yang didapat oleh petugas medis pada instansi pemerintah. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan ini sehingga selain dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, instansi kesehatan swasta juga dapat memberikan kompensasi yang layak bagi tenaga medisnya.

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.

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**)

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. 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%.

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 Mutu,Sarana, Prasarana Fasilitas Kesehatan Sesuai Standar	Jumlah Alat 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,2022

Dari tabel 1.2 di atas menunjukkan 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,prasarana 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.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui self efficacy sebagai variable intervening pada puskesmas silungkang kota sawahlunto. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di klinik sosa graha medika serta meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Kinerja Pegawai

Menurut (Husna & Prasetya, 2024) bahwasanya pengertian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan juga kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari organisasi. Pengertian kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan sebuah kontribusi bagi perusahaan.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Prayogi et al., 2019), menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris diartikan sebagai "Leadership", namun secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang erat antar seseorang dengan suatu kelompok. Menurut (Sofiah Sinaga et al., 2021), kepemimpinan mempunyai kepentingan yang sama. Selain itu, Kepemimpinan juga merupakan aspek yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki keterkaitan terhadap perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi para pegawai atau karyawannya, sehingga para pegawai mau bekerja sama untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi. kepemimpinan akan berjalan dengan baik jika pemimpin dan karyawan memiliki kerja sama yang baik. Dengan cara memiliki kesepakatan yang sama serta memiliki mekanisme dan strategi yang diperlukan untuk sampai ke tujuan yang dicapai.

Selain itu Ray Smith seorang CEO Bell Atlantic memberikan suatu sambutan pada konferensi di Universitas Princeton, dia mengatakan bahwa dia memiliki visi yang baru tentang kepemimpinan tipe baru yang muncul di perusahaan Amerika Serikat (AS). Smith menyatakannya: suatu dialog dan suatu ikatan intelektual yang sebenarnya dengan orang-orang yang menghasilkan barang dan kontrak sosial baru, suatu komitmen moral pada karyawan kita bahwa kita akan menjadi partner mereka dalam mengalokasikan sumber daya perusahaan dan merealisasikan visi perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini mencakup factor - faktor fisik, psikologis, dan sosial yang berinteraksi untuk menciptakan kondisi kerja yang baik atau buruk. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja dan menyebabkan berbagai masalah kesehatan.

Lingkungan kerja penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena dapat berpengaruh secara langsung terhadap proses kinerja karyawan. Menurut **(Refi Dwi Firli & Mudji Kuswinarno, 2024)** lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. **(Nurhandayani, 2022)**.

ini dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di klinik sosa graha medika serta meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Self Efficacy

Menurut **(Priska et al., 2020)** menyatakan bahwa self efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang mampu menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. self efficacy adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. self efficacy adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.

Menurut **(Azhari et al., 2022)**, self-efficacy mengacu kepada kepercayaan diri tentang kemampuan seseorang, dengan tujuan memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tugas-tugas tertentu.

Seseorang yang memiliki Self Efficacy yang tinggi dapat mengubah sesuatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Sedangkan seseorang yang memiliki Self Efficacy yang rendah tidak dapat mengubah sesuatu yang ada disekitarnya, karena pada dasarnya mereka beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan segala sesuatu. Kemudian, dalam keadaan sulit, seseorang yang memiliki Self Efficacy yang tinggi cenderung tidak akan menyerah dan selalu berusaha lebih keras lagi, sementara seseorang yang memiliki Self Efficacy yang rendah cenderung untuk menyerah ketika dalam keadaan sulit.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut **(Rika Widianita, 2023)** Kinerja adalah Kinerja seorang pekerja bergantung pada kualitas dan kuantitas pekerjaannya, yang mencerminkan kemauan dan kemampuan mereka untuk mengikuti instruksi yang diberikan.

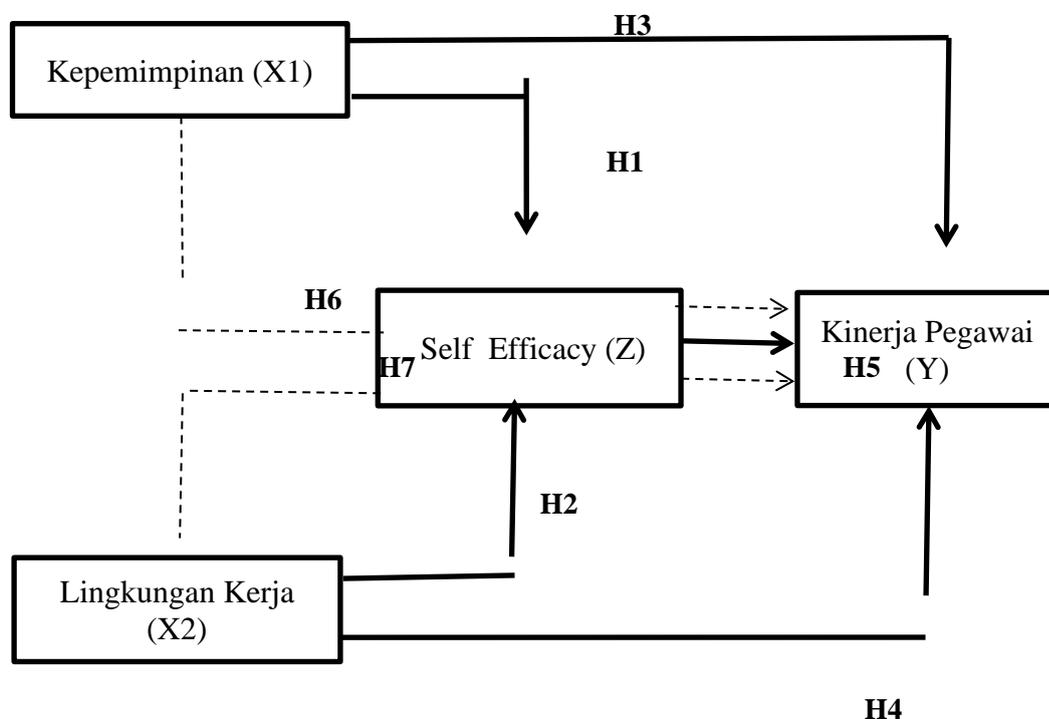
Menurut **(Nikodimnus, 2023)** Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang

untuk mempengaruhi orang-orang lain, kelompok dan bawahan, kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus didalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya guna mencapai tujuan dan sasaran.

Lingkungan kerja atau work environment/tempat kerja menurut (Astuti et al., 2022) adalah sebuah konsep dengan menganalisis area lingkungan di mana karyawan dapat merasakan kepuasan kebutuhan intrinsik, ekstrinsik dan sosial karyawan dan alasan mengapa karyawan bertahan di organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut (Setyanti et al., 2022) Self efficacy diartikan sebagai keyakinan terhadap kepercayaan diri (confidence) seseorang agar dapat mencapai target kerja ketika terlibat dalam melakukan tugas atau pekerjaan diberikan. Percaya diri mengacu pada semangat maupun motivasi bahwa karyawan harus bisa percaya diri dan percaya dengan kemampuannya sendiri.

KERANGKA PIKIR



Gambar 1.1
Kerangka Pikir

HIPOTESIS

H1 : Diduga Kepercayaan Diri berpengaruh signifikan terhadap Self Efficacy pada puskesmas silungkang kota sawahlunto.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Self Efficacy pada puskesmas silungkang kota sawahlunto.

H3 : Diduga Kepercayaan Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada puskesmas silungkang kota sawahlunto.

H4 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada puskesmas silungkang kota sawahlunto.

H5 : Diduga Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada puskesmas silungkang kota sawahlunto.

H6 : Diduga Kepercayaan Diri di intervening oleh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada puskesmas silungkang kota sawahlunto.

H7 : Diduga Lingkungan Kerja di intervening oleh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada puskesmas silungkang kota sawahlunto.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory research dengan tipe kausalitas dimana bertujuan untuk mencoba menjelaskan hubungan sebab-akibat. Metode pengumpulan data dilakukan dengan survei menggunakan instrumen kuesioner dengan tipe pertanyaan tertutup. Instrumen kuesioner dengan tipe pertanyaan tertutup ditujukan untuk mengukur variabel dependen kinerja pegawai melalui self efficacy dengan variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja. Menurut (Syahrizal & Jailani, 2023) metode survei yaitu digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data pokok menggunakan bantuan kuesioner, wawancara, dan juga dengan observari.

Sedangkan bentuk penelitiannya adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut,serta penampilan dari hasilnya.Populasi

Populasi

Menurut (Suriani et al., 2023) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Kesimpulannya bahwa populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari obyek yang merupakan perhatian dari peneliti. Memahami dari pengertian tersebut, maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto yang jumlah pegawai seluruhnya sebanyak 62 orang Pegawai.

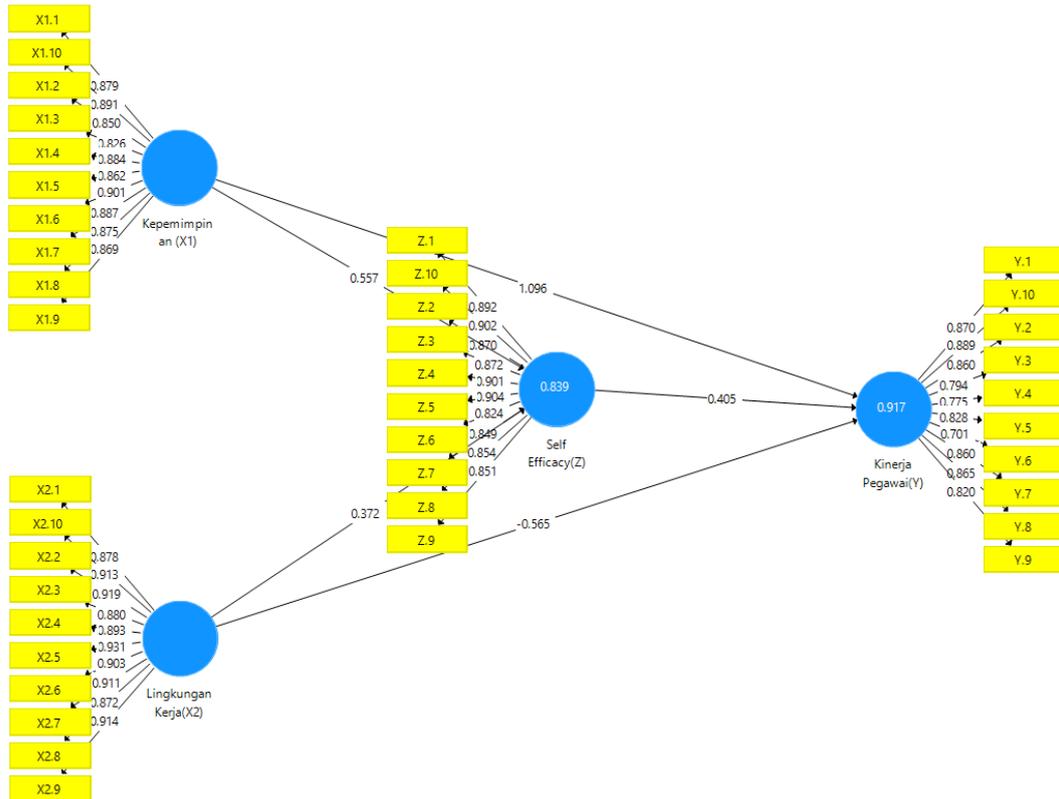
Sampel

Menurut (Asrulla et al., 2023) Sampel adalah bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data serta dapat mewakili seluruh populasi atau sampel adalah sebagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi. Jadi sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto yang merupakan populasi penelitian ini sebanyak 62 orang Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai Convergent Validity di atas 0,7.



Gambar 1.2
Outer Loading

Pada gambar 1.1 terdapat nilai Pernyataan diatas dari 0,7 sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,5. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 4.14:

Tabel 1.2
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kepemimpinan (X1)	0.762
Lingkungan Kerja (X2)	0.813
Kinerja Pegawai (Y)	0.685
Self Efficacy (Z)	0.761

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach'sAlpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan

melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 1.3:

Tabel 1.3
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.965	0.970	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0.974	0.978	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.948	0.956	<i>Reliabel</i>
Self Efficacy (Z)	0.965	0.969	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 1.3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 1.4

Tabel 1.4
Evaluasi Nilai R Square

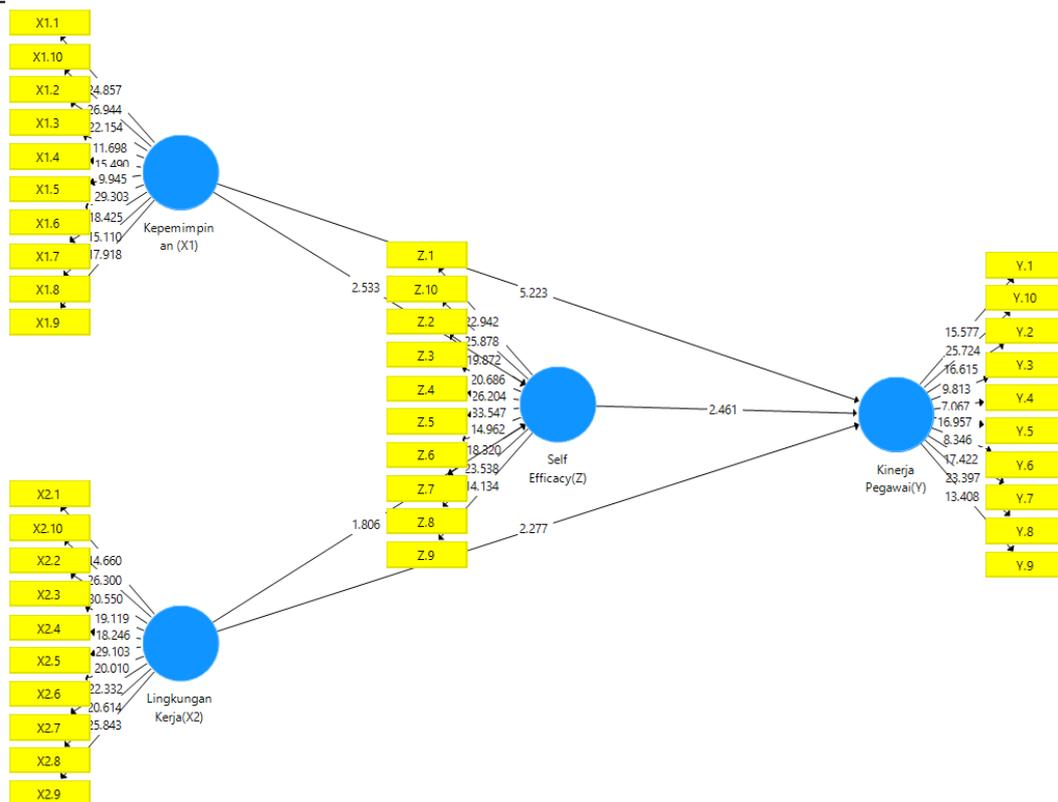
Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.917	0.912
Self Efficacy (Z)	0.839	0.833

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada table 1.4 terlihat nilai R2 konstruk Self Efficacy sebesar 0,839 atau sebesar 83,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R2 untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,917 atau sebesar 97,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Self Efficacy dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimannya dari konstruk eksogen.



Gambar 1.3
Structural/Inner Model

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Self Efficacy

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Self Efficacy yaitu 0,557 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Self Efficacy adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,014 kecil dari alpha 5% yaitu $0,014 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,533 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $2,533 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self Efficacy pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Self Efficacy

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Self Efficacy yaitu 0,372 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Self Efficacy adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,076 besar dari alpha 5% yaitu $0,076 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,806 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,806 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Self Efficacy pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **ditolak**.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yaitu 1,096 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 5,223 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $5,223 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,565 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,026 kecil dari alpha 5% yaitu $0,026 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,277 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $2,277 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **diterima**.

5. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,405 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,017 kecil dari alpha 5% yaitu $0,017 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,461 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $2,461 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto. Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**.

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Self Efficacy sebagai variable intervening

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Self Efficacy yaitu 0,226 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Self Efficacy adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,255 besar dari alpha 5% yaitu $0,255 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,149 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,149 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Self Efficacy pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak memediasi**.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Self Efficacy sebagai variable intervening

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Self Efficacy yaitu 0,151 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Self Efficacy adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,030 kecil dari alpha 5% yaitu $0,030 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,222 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $2,222 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Self Efficacy pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto, Hipotesis H_7 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Self Efficacy pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Self Efficacy pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
6. Self Efficacy tidak memediasi terhadap Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.
7. Self Efficacy memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas agar penelitian lebih fokus dan terarah sehingga tujuan penelitian akan tercapai, maka peneliti perlu membatasi masalah dalam penelitian ini dengan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel independent, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependent, serta Self Efficacy (Z) sebagai variabel intervening pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.224>
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Nikodimnus, N. (2023). Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi. *FOKUS : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 21(1), 187–191. <https://doi.org/10.51826/fokus.v21i1.733>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Okadarma, I. M. P. S., Suwena, K. R., & Heryanda, K. K. (2024). Peran Motivasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Wilayah Kerja BPJS Kesehatan Kantor Cabang Singaraja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 715–729.
- Pratiwi, S. Y. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air*

Minum Kabupaten Wonosobo).

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Refi Dwi Firli, & Mudji Kuswinarno. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Rika Widianita, D. (2023). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Setyanti, S. W. L. H., Singgih, M., & Azizah, N. (2022). Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 5(2), 1951–1959. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.751>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Syafitri, R. A., Nusantara, A. B., Sahila, A. N., Samsi, A., Wahyudin, C., & Salbiah, E. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1681–1694. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11902>
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>