

Original Research

## Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang

*The influence of competence, work environment and motivation on employee performance of Public Health Center in Tanah Siang District*

Apridani<sup>1,\*</sup>, Bambang Mantikei<sup>2</sup>, Achmad Syamsudin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya

<sup>2</sup> Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Palangka Raya

\* Korespondensi: Apridani (Email: [pridani9944@gmail.com](mailto:pridani9944@gmail.com))

<https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem>

<https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2664>

Received: 22 July 2020

Revised: 13 October 2020

Accepted: 21 November 2020

### Abstract

Health is a human right and at the same time is an investment to achieve the success of national development. Konut Health Center is an agency responsible for health development in its working area in Tanah Siang District. For optimal performance, according to the Puruk Cahu District Health Office, the Konut Health Center must have a number of nurses who are adequate and according to standards and have good performance. The purpose of this study was to measure and analyze the effect of competence, work environment, and motivation on employee performance at an accredited Health Center in Konut, Tanah Siang District, Murung Raya Regency. As many as 41 workers at the accredited Health Center, Tanah Siang District, Murung Raya Regency were selected as respondents. Primary and secondary data collected through observation, study of literature (documentation), and questionnaires. Data were analyzed using SEM (structure equation model) based on PLS (partial least square). The results indicate that competence (X1) significantly influences performance (Y) (P-Value 0.001 < 0.05), work environment (X2) significantly influences performance (Y) (P-Value 0.026 < 0.05), and motivation (X3) have a significant effect on performance (Y) (P-Value 0,000 < 0.05).

### Keywords

Competence, work environment, motivation, performance, health center

### Intisari

Kesehatan adalah hak asasi manusia dan sekaligus merupakan investasi untuk mencapai keberhasilan pembangunan bangsa. Puskesmas Konut merupakan instansi yang bertanggung jawab atas pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya di Kecamatan Tanah Siang. Agar kinerjanya dapat optimal, menurut Dinas Kesehatan Kabupaten Puruk Cahu maka Puskesmas Konut harus memiliki sejumlah perawat yang memadai dan sesuai standar serta memiliki kinerja yang baik. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Sampel penelitian sebanyak 41 responden yang merupakan pegawai di Puskesmas Terakreditasi Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Sumber data berupa primer dan sekunder yang dikumpulkan dengan cara observasi, studi kepustakaan (dokumentasi), dan penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan metode SEM (structure equation model) berbasis PLS (partial least square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value 0,001 < 0,05), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value 0,026 < 0,05), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value 0,000 < 0,05).

### Kata kunci

Kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, kinerja, Puskesmas

## 1. PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan tidak terlepas dari komitmen Negara Indonesia sebagai warga masyarakat dunia untuk ikut merealisasikan tercapainya *Millenium Development Goals (MDGs)*, sebuah pernyataan Milenium yang merupakan hasil dari kesepakatan para kepala negara serta perwakilan 189 negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Target global MDGs adalah tercapainya kesejahteraan dan pembangunan masyarakat di tahun 2015. Pemberlakuan MDGs ini sudah mulai dijalankan dari bulan September tahun 2000. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengamanatkan bahwa pembangunan kesehatan harus ditujukan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Setiap orang berhak atas kesehatan dan setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan.

Puskesmas Konut merupakan instansi yang bertanggung jawab atas pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya di Kecamatan Tanah Siang. Untuk mengukur keberhasilan pembangunan kesehatan tersebut diperlukan indikator. Indikator yang dipakai adalah Indikator Kinerja dari Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan yang dikeluarkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. Jumlah pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Konut terdiri dari 20 orang tenaga PNS dan 21 orang tenaga kontrak daerah dengan total 41 orang pegawai.

Puskesmas Konut memerlukan perawat sebagai sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Agar kinerjanya dapat optimal, menurut Dinas Kesehatan Kabupaten Puruk Cahu maka Puskesmas Konut harus memiliki jumlah perawat yang memadai yang sesuai standar dimana tenaga medis: jumlah pasien harus 1: 3 artinya satu perawat melayani tiga pasien. Jumlah perawat medis di Puskesmas Konut berjumlah 16 orang. Dilihat dari jumlah tenaga paramedis keperawatan, perawat medis di Puskesmas Konut mempunyai beban kerja dalam aktivitas bidang kesehatan yang cukup tinggi, karena Puskesmas Konut ini memiliki perbandingan jumlah tenaga medis dan jumlah pasien adalah 16 perawat berbanding 64 pasien per hari yaitu 1:4.

Indikator kinerja salah satunya adalah kuantitas dan kualitas. Kualitas pelayanan perawat Puskesmas Konut harus sesuai dengan standar pelayanan minimal (SPM) yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan yaitu 90%. Namun Puskesmas Konut belum mampu untuk mencapai standar pelayanan minimum (SPM) yang telah ditetapkan. Dilihat dari standar pelayanan minimal (SPM) terhadap tingkat kepuasan pasien pada tahun 2013 adalah sebesar 81,66 %, hal ini masih di bawah standar pelayanan minimal (SPM) dari Dinas Kesehatan yaitu 90 %. Ini menunjukkan belum optimalnya kinerja perawat di Puskesmas Konut. Standar

Pelayanan Minimal (SPM) kesehatan adalah bentuk pelayanan minimal yang dilakukan oleh SDM yang bekerja di puskesmas terutama perawat.

Jumlah Pasien pada tahun 2018 sebanyak 4.252 orang. Jumlah penduduk Kecamatan Tanah Siang sebanyak 5.056 jiwa dengan jumlah Kepala Keluarga (KK) sebanyak 1.535 KK (Profil Puskesmas Konut, 2018). Dilihat dari jumlah pasien bahwa lebih kurang 85 % penduduk Kecamatan Tanah Siang mendapat pelayanan kesehatan berupa pelayanan Kedokteran yang tujuan utamanya untuk menyembuhkan penyakit dan memulihkan kesehatan, serta sasarannya terutama untuk perorangan dan keluarga, pelayanan kesehatan masyarakat, tujuan utamanya untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah penyakit, serta sasarannya terutama untuk kelompok dan masyarakat (Akasah, 2008). Di dalam hal peningkatan kinerja, pegawai Puskesmas Konut di wilayah kecamatan Tanah Siang mengalami beberapa keluhan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dalam mencapai tujuan puskesmas, para pegawai menginginkan adanya perhatian terhadap aspirasi yang dikemukakan oleh pegawai tersebut, hal ini dikarenakan pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki, maka para pegawai juga seharusnya mendapatkan keamanan dalam bekerja, maka akan dapat memberikan insentif kepada puskesmas dengan maksimal. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga membutuhkan keadilan yang sama untuk seluruh pegawai Puskesmas Konut di wilayah Kecamatan Tanah Siang.

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Khoiriyah, 2009). Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Sedangkan Motivasi kerja merupakan daya perangsang atau pendorong bagi para pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya yang berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

Banyak faktor yang memengaruhi motivasi atau pendorong bagi para pegawai untuk bekerja dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal antara lain faktor gaji dan atau insentif, kepuasan pribadi, status atau promosi, penghargaan dari karyawan sejawat, atasan dan lain-lain mempengaruhi motivasi kerja. Jadi, pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja yang ada pada para pegawai dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi pegawai yang ada ke arah tercapainya kinerja pegawai.

Berkaitan dengan lingkungan kerja, kondisi gedung Puskesmas Konut pada saat ini dalam kondisi rusak ringan. Sedangkan peralatan medis dan non medis dimasing-masing ruangan/poli masih dirasa kurang dan pada saat ini sudah disampaikan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya.

Terkait dengan kinerja, penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan

Hastuti (2018) terkait pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan memberikan hasil bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja kader kesehatan, motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap komitmen kerja kader kesehatan, dan tidak ada pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening.

Aziz (2016) mengungkapkan bahwa Terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai serta terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas kecamatan balapulang. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Wibi (2015) mengungkapkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanto et al. (2017) menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan persepsi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana. Manik et al. (2014) juga mengungkapkan bahwa kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, diperlukan suatu kajian tentang pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Penelitian ini bertujuan mengukur dan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya.

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Terakreditasi Di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya di Jalan Kolonel Untung Surapati Desa Konut. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan mulai dari bulan Maret-Mei 2020. 1 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang terdiri atas penyajian dalam bentuk tesis dan proses pembimbingan.

Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan, dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau terhadap hipotesis penelitian yang bersifat spesifik hingga dapat menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti (Creswell, 2003). Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian *explanatory*. Singarimbun dan Effendi

(2011) menyatakan bahwa penelitian yang sifatnya *explanatory* merupakan jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai kontrak. Jumlah pegawai pada Puskesmas Terakreditasi Di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya sebanyak 41 orang. Menurut Ferdinand (2014), populasi adalah penyatuan dari semua elemen yang menjadi bagian dari peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi pusat perhatian peneliti karena dipandang sebagai semesta penelitian. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011). Karena jumlah populasinya sedikit, yaitu sebanyak 41 orang, maka diambil semua sebagai sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang bersumber dari responden, yaitu pegawai Puskesmas Terakreditasi Di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya yang terpilih sebagai sampel. Sedangkan data sekunder adalah data yang bersumber dokumen laporan yang dibuat oleh Puskesmas Terakreditasi Di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya atau organisasi lain yang dapat dipercaya keabsahan dari data tersebut.

Data dikumpulkan dengan cara observasi, studi kepustakaan (dokumentasi), dan penyebaran kuesioner. Dokumentasi yaitu teknik mengumpulkan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yang bersumber dari hasil laporan kegiatan yang dibuat oleh Puskesmas Terakreditasi Di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan/angket kepada responden yang terpilih sebagai sampel untuk diisi sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan peneliti. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Menurut Siregar (2010), skala Likert adalah rasio yang digunakan untuk mengukur perilaku, pendapatan dan persepsi seorang atau sekelompok orang tertentu tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Bentuk jawaban skala Likert yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1).

Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan Kinerja. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dimana *Partial Least Square* (PLS) menggunakan iterasi algorithm yang terdiri atas seri OLS

(*Ordinary Least Partial Least Square*) sehingga persoalan identifikasi model tidak menjadi masalah untuk *model recursive* (model yang mempunyai satu arah kausalitas) dan menghindari masalah untuk model yang bersifat *non recursive* (model yang bersifat timbal balik atau *reciprocal* antar variabel) yang dapat diselesaikan dengan SEM berbasis covariance. Sebagai alternative analisis covariance based SEM, pendekatan *variance based* dengan PLS mengubah orientasi analisis dari menguji kausalitas (model yang dikembangkan berdasarkan teori) ke model prediksi komponen (Chin dan Newsted dalam Latan dan Ghozali, 2012).

### 3. KEADAAN UMUM LOKASI DAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

Puskesmas Konut adalah Puskesmas Rawat Jalan (Non-Rawat Inap), lokasinya berada di Kecamatan Tanah Siang tepatnya di Jalan Kolonel Untung Surapati Desa Konut, Kecamatan Tanah Siang, Kabupaten Murung Raya, Kalimantan Tengah. Luas wilayah kerja Puskesmas Konut adalah 296 km<sup>2</sup>. Jarak Puskesmas Konut dari ibukota kabupaten yaitu 8 km dengan waktu tempuh kurang lebih 30 menit. Wilayah kerja Puskesmas Konut Kecamatan Tanah Siang terdiri dari 9 Desa, yaitu: Desa Konut, Desa Tino Talih, Desa Sungai Lunuk, Desa Karali, Desa Olung Nango, Desa Olung Siron, Desa Mangkulisoi, Desa Belawan, dan Desa Kalang Kaluh. Puskesmas Konut adalah puskesmas non-rawat inap membawahi 7 Puskesmas Pembantu.

Adapun karakteristik responden diperinci menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan unit kerja. Jumlah responden laki-laki sebanyak 10 orang (24,39%), dan responden perempuan sebanyak 31 orang (75,61%). Jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 7 orang (17,07%) dan Diploma sebanyak 34 orang (82,93%). Sedangkan jumlah responden tenaga kesehatan Dokter Umum sebanyak 2 orang (4,8%), Perawat sebanyak 15 orang (36,57%), Bidan sebanyak 10 orang (24,3%), Tenaga Kesehatan Masyarakat sebanyak 2 orang (4,8%), Perawat Gigi, Tenaga Kesehatan Keliling, Tenaga Gizi, Tenaga Kefarmasian, dan apoteker masing-masing sebanyak 1 orang (2,4%), Tenaga Lab sebanyak 2 orang (4,8%), Pembantu Paramedis sebanyak 2 orang (4,8%), dan Tenaga Kebersihan sebanyak 3 orang (7,3%).

### 4. HASIL

Indikator K1, sampai dengan K6 merupakan refleksi dari variabel Kompetensi (X1) Hasil menunjukkan bahwa indikator dari kompetensi (X1) memiliki rata-rata jawaban nilai 2 (tidak setuju) sampai dengan nilai 5 (sangat setuju) dengan nilai mean variabel sebesar 3,963. Temuan ini

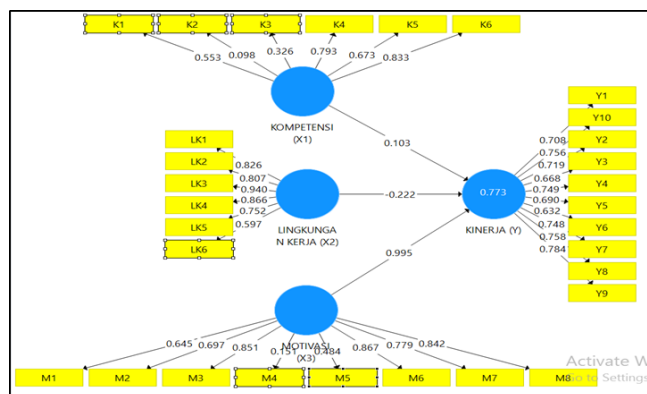
menandakan bahwa rata-rata responden cenderung setuju setuju (mendekati 4) dengan setiap pernyataan yang berkaitan dengan kompetensi yang digambarkan melalui indikator pengetahuan (*knowledge*); keahlian (*skill*); dan karakteristik (*characteristic*).

Pada variabel lingkungan kerja (X2), rata-rata (mean) jawaban responden sebesar 4,105. Hal ini mengindikasikan bahwa responden menyatakan setuju dengan setiap pernyataan dalam kuesioner tentang lingkungan kerja dengan indikator hubungan sesama kerja, hubungan atasan dan bawahan, penerangan cahaya, keamanan, sirkulasi udara, tata warna. Jawaban responden tentang variabel motivasi (X3) dapat digambarkan dari kuesioner tersebut di atas dengan kisaran antara 2 (tidak setuju ) sampai dengan nilai 5 (sangat setuju) dan memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,878. Bukti ini mengindikasikan responden umumnya cenderung setuju (mendekati 4) dengan pernyataan tersebut melalui indikator dorongan, dan harapan.

Pada variabel Kinerja (Y) hasil menunjukkan bahwa nilai setiap indikator berada pada kisaran 2 (tidak setuju ) sampai dengan nilai 5 (sangat setuju) dengan nilai mean variabel sebesar 3,926. Temuan ini mencerminkan bahwa responden umumnya cenderung setuju (mendekati 4) dengan setiap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan keberhasilan.

*Outer model* digunakan untuk menguji hubungan indikator dengan variabel latennya. Uji ini untuk memastikan kelayakan dari setiap indikator, yaitu indikator harus valid dan reliable. Penelitian ini telah menjalankan 2 kali pengujian/evaluasi *outer model* untuk mendapatkan indikator yang layak yaitu dengan nilai *loading factor* >0,6. Selanjutnya, jika *loading factor* indikator <0,6 maka indikator harus dieliminasi/dibuang.

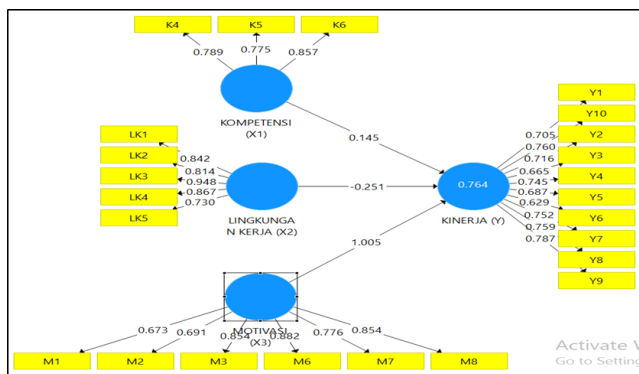
Pada running 1 terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* pada kisaran <0,6 (Gambar 1). Pada variabel Kompensasi (X1) indikator yang memiliki *loading factor* <0,6 dan harus dieliminasi yaitu K1, K2, dan K3, hal ini didasari dengan uji *outer model* ini menunjukkan *loading factornya* <0,6 sehingga menyisakan 3 indikator yaitu K4, K5, dan K6 artinya indicator yang tersisa inilah yang mampu mempengaruhi kinerja. Pada variabel



Gambar 1 Evaluasi 1 *outer model*

lingkungan kerja (X2) indikator yang harus dieliminasi, yaitu LK 6. Berikutnya, pada variabel motivasi (X3) indikator yang dieliminasi yaitu M4 dan M5. Setelah ditentukan indikator yang dieliminasi, berikutnya model dievaluasi ulang (*running ke 2*) untuk memastikan bahwa semua indikator layak dan memiliki *loading factor* >0,6.

Gambar 2 menunjukkan hasil evaluasi/*running ke 2* dan tampak bahwa variabel kompetensi (X1) menyisakan 3 indikator yaitu K4, K5, dan K6 inilah hasil 2 kali evaluasi yang sangat mempengaruhi kinerja. Variabel lingkungan kerja (X2) menyisakan 5 indikator yaitu LK1, LK2, LK3, LK4, dan LK5. Variabel motivasi menyisakan 6 indikator antara lain M1, M2, M3, M6, M7, dan M8. Selanjutnya variabel kinerja (Y) tersisa 10 indikator yang layak bertahan yaitu Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, dan Y10. Semua indikator memiliki *loading factor* >0,6 dan layak untuk diuji selanjutnya. Dengan demikian, pada akhirnya model penelitian ini tersisa 24 indikator.

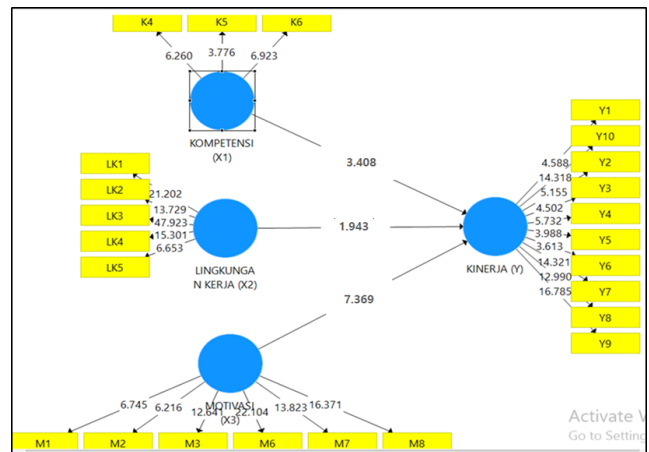


Gambar 2 Evaluasi 2 outer model

Hasil *convergent validity* menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* >0,6. Hal ini menyimpulkan bahwa semua indikator dalam model ini dapat dikatakan memiliki validitas yang baik. Dengan kata lain, kuesioner/indikator sebagai instrumen, mampu mengukur variabelnya masing-masing secara tepat. Hasil output SEM-PLS menunjukkan nilai *composite reliability* lebih tinggi dari batas toleransi 0,6 dan, nilai AVE lebih tinggi dari batasan yang direkomendasikan yaitu >0,5. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua konstruk/variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

Gambar 3 merupakan hasil uji inner pada model penelitian ini. *Inner model* di uji menggunakan SEM-PLS dengan menjalankan *bootstrapping*. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara konstruk eksogen (variabel independen) dan endogen (variabel dependen).

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan konstruk eksogen (variabel independen) dalam menjelaskan variasi pada konstruk endogen (variabel dependen) Uji ini menggunakan nilai *R-squared Adjusted* karena variabel independen pada model lebih dari satu. Selanjutnya, model pada penelitian ini menguji variabel kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan



Gambar 3 Evaluasi inner model

motivasi (X3) sebagai variabel independen serta kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Hasil nilai *R-squared Adjusted* sebesar 0,745. Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan pada kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi (X3) dapat menjelaskan perubahan dari kinerja (Y) sebesar 74,5%. Sedangkan selebihnya, 25,5% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian ini.

Nilai signifikansi pada *P-value* merupakan ukuran untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tingkat kepercayaan 95% maka taraf signifikansi 5% dan *P-value* harus <0,05.

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y). *Output path coefficient* menyajikan bukti empiris dengan nilai koefisien sebesar 0,336. Temuan ini menerima hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5% dengan nilai *P-value* 0,001<0,05 dan *t-statistik* >*t*<sub>tabel</sub> dengan nilai 3,048 >1,683. Dengan demikian, kompetensi mampu mempengaruhi kinerja pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya.

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memberikan bukti dengan nilai koefisien sebesar 0,178. Hasil ini menerima hipotesis 2 bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5% dengan nilai *P-value* adalah 0,026<0,05 dan *t-statistik* >*t*<sub>tabel</sub> dengan nilai 1,943>1,683. Temuan ini juga menggambarkan bahwa variasi dari lingkungan kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja (Y) pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya.

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 1,005, sehingga hipotesis 3 dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5% dengan nilai *P-value* 0,000<0,05 dan *t-statistik* >*t*<sub>tabel</sub> dengan nilai 7,369>1,683. Dengan kata lain, perubahan



dari motivasi (X3) mampu mempengaruhi kinerja (Y) pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya secara signifikan.

## 5. PEMBAHASAN

### 5.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya ( $pvalue$  0.001 < 0.05). Responden dengan kompetensi yang tinggi dan terampil melakukan tindakan medis, mematuhi aturan serta tanggap mampu untuk meningkatkan kinerja melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan keberhasilan.

Hasil ini didukung dari karakteristik responden yang banyak dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 34 orang (82,9%) dan mayoritas unit kerja perawat dan bidan. Hal ini berarti bahwa sebagian besar responden mempunyai keahlian dan sikap yang baik berkaitan tugas pada puskesmas Konut baik pada pelaksanaan pelayanan kesehatan, melakukan penyuluhan kesehatan dan pendampingan masyarakat dalam hidup bersih dan sehat. Implikasi dari kompetensi tersebut berdampak pada kinerja pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kompetensi sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi (Notoatmodjo, 2007; Prayitno *et al.*, 2020).

Kinerja pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya dapat ditingkatkan apabila kompetensi yang ada dapat ditingkatkan. kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian terhadap setiap indikator kompetensi seperti pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Dengan memperhatikan hal tersebut maka akan menghasilkan pegawai yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam hal pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hastuti (2018) dan Wibi (2014), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi Di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi Di Konut merasa senang bekerja di ruangan, karena mereka sudah menjiwai profesi mereka, sehingga mereka mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi yang ada di ruangan terutama dengan adanya hubungan yang baik rekan kerja, hubungan yang harmonis atasan dan bawahan, ditambah lagi dengan kondisi pencahayaan yang baik, lingkungan yang aman, serta sirkulasi udara yang baik.

Menurut Robbins *et al.* (2007), lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Pujiyanto *et al.*, 2017; Mantikei dan Christa, 2020). Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Menurut Haffizurachman (2011), kemampuan perawat dan keadaan lingkungan kehidupan yang kondusif terutama ketersediaan tempat kerja atau suasana kerja yang menyenangkan, aturan yang lebih jelas dan melindungi perawat akan lebih meningkatkan kinerja.

### 5.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, didapatkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai puskesmas, dengan adanya adanya insentif yang diperoleh sesuai dengan yang dikerjakan, merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, selalu berinisiatif menjalankan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan, perlakuan yang sama oleh atasan terhadap semua pegawai, merasa nyaman dengan kondisi lingkungan bekerja serta adanya pujian apabila menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah.

Setiap pegawai dalam menjalankan tugas memiliki motivasi, karena motivasi merupakan salah satu unsur dalam perilaku individu. Karena menyangkut kebutuhan dan keinginan dari setiap pegawai yang berbeda satu sama lainnya. Hal ini secara langsung akan membawa dampak terhadap kinerja pegawai sehingga akan menghasilkan mutu layanan yang baik, artinya pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerjanya akan lebih optimal (Aziz, 2016; Poetri *et al.*, 2020).

## 6. KESIMPULAN

Berdasarkan bukti empiris pengujian statistik dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian, kompetensi mampu

mempengaruhi kinerja pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Temuan ini juga menggambarkan bahwa variasi dari lingkungan kerja (X2) dapat mempengaruhi kinerja (Y) pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya.
3. Motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan kata lain, motivasi (X3) mampu mempengaruhi kinerja (Y) pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya secara signifikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akasah., 2008. Modul: *Pengelolaan Sistem Rekam medis I (PSRM)*. Bandung: Politeknik Piksi Ganesha.
- Aziz, M. A., 2016. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 99-108.
- Creswell, J. W., 2003. *Research design qualitative, quantitative and mixed methods approaches. Second edition*. New Delhi: Sage Publications.
- Ferdinand., 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Latan, H., & Ghozali, I., 2012. *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haffizurachman., 2004, Mengukur Kepuasan Suatu Institusi Kesehatan. *Majalah Kedokteran Indonesia*, 54( 7), 282-288.
- Hastuti, D., 2018. Pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal). *Jurnal Magisma* 6(1), 23-34.
- Khoiriyah, L., 2009. *Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Doctoral dissertation. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Manik, E., & Wiarah, W., 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 62-72.
- Mantikei, B. and Christa, U.R., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Journal of Environment and Management*, 1(1), pp.46-56.
- Notoatmodjo, S., 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poetri, R.I., Mantikei, B. and Kristiana, T., 2020. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPPRD Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 1(3), pp.179-186.
- Prayitno, J.H., Mawung, A.S. and Syamsudin, A., 2020. Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), pp.91-102.
- Pujiyanto, N. D., Puspita, D. R., & Harsanto, B. T., 2017. Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan persepsi gaya kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana. *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 30(3), 278-289.
- Robbins, S.P., Judge, T.A., & Sanghi, S., 2007. *Organizational Behavior [with CD]*. Prentice-Hall of India.
- Singarimbun, M. & Effendi, S., 2011. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian dan Bisnis*. Bandung: CV ALFABETA.
- Siregar, S., 2010. *Statistika deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibi, A., 2015. *Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru*. Pekanbaru: Tesis Faculty of Economics, Riau University.