

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam sebuah organisasi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam sebuah organisasi (Lianasari & Ahmadi, 2022). Organisasi tanpa manusia tidak akan berjalan. Manusia adalah sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang dapat membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Karena perbedaan karakter dan perannya yang sangat penting, maka itu organisasi selalu dapat mengelola faktor produksi yang dimiliki untuk mencapai efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan produk barang atau jasa.

Berdasarkan data Profil Kesehatan Indonesia 2023 yang diterbitkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, menunjukkan bahwa sekitar 36,5% puskesmas di Indonesia menghadapi hambatan dalam menjaga mutu layanan akibat rendahnya produktivitas dan kompetensi tenaga medis. Sementara itu, laporan Badan Kepegawaian Negara (BKN) mencatat bahwa indeks kinerja dan kepuasan kerja ASN di sektor kesehatan masih berada pada kategori sedang (67%), lebih rendah dari target nasional sebesar 75%. Hal ini menandakan adanya tantangan yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di puskesmas.

Dalam era transformasi layanan kesehatan primer, puskesmas memainkan peran sentral sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat. Perubahan kebijakan nasional melalui Program Indonesia Sehat dan

Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) telah meningkatkan beban kerja dan tuntutan profesionalisme terhadap tenaga kesehatan di puskesmas. Namun, efektivitas pelayanan sangat bergantung pada kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh instruksi atau standar prosedur, melainkan juga oleh faktor internal seperti kompetensi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja.

Salah satu aspek krusial yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi, yang meliputi pengetahuan teknis, keterampilan praktis, dan sikap profesional. Spencer & Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan indikator kunci untuk menilai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks puskesmas, tenaga kerja yang kompeten mampu memberikan layanan yang cepat, tepat, dan berorientasi pada empati pasien. Namun, kompetensi yang tinggi belum tentu menjamin kinerja unggul tanpa adanya dukungan lingkungan kerja yang memadai.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Puskesmas memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja institusi dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai yang kompeten memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien. Dalam lingkungan Puskesmas, kompetensi ini mencakup pemahaman mendalam tentang sistem kesehatan, kebijakan publik, manajemen program kesehatan, epidemiologi, dan berbagai aspek kesehatan masyarakat lainnya. Pegawai yang kompeten dapat menganalisis masalah kesehatan dengan lebih baik, merancang solusi yang tepat, dan mengimplementasikan program-program kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan

spesifik masyarakat. Selain itu, kompetensi dalam hal komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim juga sangat penting untuk memastikan koordinasi yang baik antar berbagai unit dan pemangku kepentingan (Sutrisno, 2019).

Kompetensi pegawai Puskesmas berperan penting dalam menghadapi tantangan kesehatan yang semakin kompleks dan dinamis. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, metode baru dalam pelayanan kesehatan, dan tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Mereka dapat mengelola sumber daya yang terbatas dengan lebih efisien, mengoptimalkan penggunaan anggaran, dan meningkatkan efektivitas program-program kesehatan. Kompetensi yang baik juga memungkinkan pegawai untuk memberikan edukasi kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, dan berkontribusi pada peningkatan indikator kesehatan di kabupaten.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlinawati (2019) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia, dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Chandra & Fatimah (2020) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta Mulliyandar & Safitri (2019) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di

Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pihak Puskesmas Rambah Hilir II setiap tahunnya terus melakukan pelatihan terhadap pegawainya. Hal ini untuk meningkatkan kompetensi pegawai dari segi pengetahuan dan kemampuan pegawai, maka organisasi dapat melaksanakan pelatihan yang terstruktur dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan.

Tabel 1.1
Jenis Pelatihan Pegawai Puskesmas Rambah Hilir II
Tahun 2021-Tahun 2024

No	Tahun	Nama Pelatihan Karyawan
1.	2021	Pelatihan TB
		Pelatihan Ririv TB
		Pelatihan Imunisasi
		Pelatihan PHBS (Prilaku hidup bersih dan sehat)
2.	2022	Pelatihan HIV
		Pelatihan Keluarga Sehat
		Pelatihan Malaria
		Pelatihan Diare
3.	2023	Pelatihan Rekam medis
		Pelatihan Jiwa
		Pelatihan Promkes
4.	2024	Pelatihan Kades Posyandu
		Pelatihan Dokter Kecil
		Pelatihan Cacing

Sumber :Pusesmas Rambah Hilir II, 2025

Meskipun pihak Puskesmas Rambah Hilir II setiap tahunnya terus melakukan pelatihan terhadap pegawainya. Namun, masih ditemukan permasalahan terkait kompetensi pegawai dari segi pengetahuan dan keterampilan pegawai. Hal ini berdasarkan hasil prasurevei peneliti di lapangan, dengan melakukan wawancara terhadap beberapa orang pegawai, yang menyatakan bahwa meskipun pegawai puskesmas memiliki pengetahuan dasar dalam bidang kesehatan, mereka sering kali kurang mendapatkan pelatihan lanjutan yang

relevan. Pelatihan yang diadakan masih sedikit dan tidak cukup mendukung kebutuhan pekerjaan sehari-hari, sehingga pegawai tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menangani kasus-kasus kompleks. Kurangnya akses terhadap pelatihan yang berkualitas membuat pegawai tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi medis dan praktik terbaik.

Tabel 1.2
Data Pendidikan Pegawai Puskesmas Rambah Hilir II

No	Pendidikan	Jumlah (orang)
1.	SMA	2
2.	DIII	35
3.	S1	7
Jumlah		44

Sumber: UPTD Puskesmas Rambah Hilir 2025

Di sisi lain, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja yang nyaman secara fisik (seperti pencahayaan, kebersihan, dan suhu ruangan) maupun nonfisik (seperti hubungan sosial dan gaya kepemimpinan) dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Iklim kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi iklim kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan

hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Penelitian mengenai lingkungan kerja telah banyak dilakukan sebelumnya oleh peneliti terdahulu. Vera & Jerry (2024) dengan judul Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor kementerian agama Kabupaten Solok, dimana hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yaitu Zakiyah & Sudanjati (2019) dengan judul penelitian pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap etos kerja pegawai pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Jakarta ditemukan hasil bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja di Puskesmas Rambah Hilir II kurang kondusif dikarenakan hubungan antar pegawai. Komunikasi yang tidak efektif antara tim medis (seperti dokter dan perawat) dan tim non-medis (seperti petugas administrasi) bisa menimbulkan kesalahpahaman dan konflik. Hal ini membuat kerja sama menjadi sulit. Selain itu, adanya struktur hierarki yang ketat membuat pegawai merasa sulit untuk menyampaikan pendapat atau masukan, sehingga suasana kerja menjadi kurang nyaman.

Dalam organisasi pelayanan publik yang semakin kompetitif, termasuk Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan pelayanan publik. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai menjadi aspek krusial yang sangat menentukan mutu pelayanan yang diberikan. Puskesmas sebagai salah satu unit layanan kesehatan dasar di daerah, dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tanggap, dan profesional. Salah satu faktor dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas adalah kinerja pegawai.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik dalam kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Vera & Jerryi (2024) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor kementerian agama Kabupaten Solok, menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun hasil berbeda dari penelitian Miftahul dkk (2019) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai intervening

menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Puskesmas Rambah Hilir II merupakan salah satu puskesmas yang berada di wilayah Kecamatan Rambah Hilir terletak di Jl. Poros Rambah Muda, Kec. Rambah Hilir, Kab. Rokan Hulu. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Puskesmas Rambah Hilir II memiliki pegawai yang berasal dari berbagai bidang ilmu kesehatan.

Tabel 1.3
Data Pegawai Puskesmas Rambah Hilir II Tahun 2025

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Puskesmas	1
2	Kepala TU	1
3	Dokter Umum	2
4	Dokter Gigi	1
5	Bidan	13
6	Perawat	14
7	Perawat Gigi	1
8	Kesling	1
9	Gizi	1
10	Apoteker	2
11	Asisten Apoteker	1
12	Analisis Lab	1
13	Perekam Medis	1
14	Promkes	1
15	Administrasi	1
16	Kebersihan	2
JUMLAH		44

Sumber: UPTD Puskesmas Rambah Hilir 2025

Berdasarkan hasil observasi dilapangan, dari data kinerja pegawai yang ada, ditemukan permasalahan terkait kinerja pegawai yaitu terlihat beberapa pencapaian kinerja tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak Puskesmas Rambah Hilir II. Adapun data kinerja Puskesmas Rambah Hilir dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4
Rincian Realisasi Indikator Kinerja Puskesmas Rambah Hilir II
Kabupaten Rokan Hulu

Jenis Indikator Pelayanan	Target					Realisasi				
	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2024 (%)
A. Administrasi										
Rapat	90	90	90	90	90	83	87	89	85	80
Surat menyurat	90	90	90	90	90	75	80	84	85	80
Dokumen kepegawaian	90	90	90	90	90	79	87	85	85	80
Daftar hadir pegawai	90	90	90	90	90	83	85	87	86	80
Laporan SP2TP	80	80	80	80	80	79	74	78	76	75
Orientasi pegawai baru	100	100	100	100	100	95	90	90	90	90
B. Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM)										
Pelayanan kesehatan dasar	100	100	100	100	100	97	95	96	97	98
Pelayanan kesehatan rujukan	100	100	100	100	100	98	99	99	99	99
Penyelidikan epidemiologi dan penanggulangan kejadian luar biasa/KLB	100	100	100	100	100	95	94	97	96	100
Promkes pemberdayaan masyarakat	80	80	80	80	80	80	79	79	80	80
C. Upaya Kesehatan Perorangan										
Rawat jalan (Poli umum)	85	85	85	85	85	70	71	75	70	70
Poli gigi	85	85	85	85	100	80	85	85	85	100
Poli KIA	80	80	80	80	100	92	95	98	98	100
Farmasi	85	85	85	85	100	85	85	85	87	100
IGD	85	85	85	85	85	80	75	70	72	70
Rekam Medis	85	85	85	85	85	87	80	92	75	60
Poli anak	85	85	85	85	85	70	74	72	80	82
Poli Lansia	85	85	85	85	85	70	72	75	70	70
Laboratorium	85	85	85	85	100	85	87	85	90	100

Sumber: UPTD Puskesmas Rambah Hilir 2020-2025

Berdasarkan data rincian realisasi kinerja di Puskesmas Rambah Hilir II dapat dijelaskan bahwasannya hampir semua indikator kinerja belum bisa mencapai target yang ditentukan setiap tahunnya. Salah satu penyebab timbulnya permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari sisi tanggung jawab pegawai

berupa kurangnya rasa tanggung jawab beberapa orang pegawai terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai sering tidak berada ditempat pada saat jam kerja, sehingga ketika pasien datang untuk berobat harus menunggu lama dan tidak bisa langsung ditangani oleh pegawai yang bersangkutan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan termotivasi dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri dan luar penyuluh ke suatu arah perilaku yang diawali oleh keinginan mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Dorongan ini meliputi berprestasi, berafiliasi dan berkuasa. Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi maka kinerjanya lebih baik. Motivasi berprestasi inilah yang menjadi pendorong pegawai untuk bekerja lebih giat.

Pegawai yang mempunyai motivasi berafiliasi tinggi akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik, artinya dorongan pegawai untuk memenuhi kebutuhan akan dukungan dalam hubungan dengan individu lain, kebutuhan yang tinggi akan afiliasi adalah kebutuhan yang mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan individu lain (Sutrisno, 2020). Muliady (2021) menjelaskan bahwa motivasi berperan penting untuk meningkatkan kinerja. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi maka akan lebih aktif melakukan penyuluhan kepada petani. Motivasi tinggi mampu sebagai

pendorong semangat bagi penyuluh pertanian, untuk melakukan penyuluhan lebih rutin sehingga perilaku dari petani binaan menjadi lebih baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyani (2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pt Aquavue Vision International, dimana hasilnya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Chandra & Fatimah (2020) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang mengemukakan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui permasalahan dari segi motivasi, maka peneliti melakukan pra-survei penelitian. Berikut merupakan data hasil pra-survei mengenai variabel motivasi pada pegawai Puskesmas Rambah Hilir II yang diperoleh peneliti dari hasil pembagian 10 kuesioner secara acak kepada pegawai Puskesmas Rambah Hilir II:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Motivasi Pegawai Puskesmas Rambah Hilir II

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Tugas yang saya emban memberikan tantangan yang menarik	4	6
2.	Saya merasa dihargai oleh atasan atas prestasi yang kerja yang dicapai	8	2
3.	Saya memiliki akses untuk mengikuti pelatihan yang mendukung pengembangan karier	4	6
4.	Saya dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	4	6

Sumber: Data Pra Survei (diolah), 2025

Dari tabel 1.5, hasil pra survey terhadap 10 responden, dapat disimpulkan bahwa di puskesmas, permasalahan motivasi kerja sering kali terlihat dari tiga indikator yang berbeda. Pertama, kepuasan terhadap tugas sering kali rendah karena pegawai merasa tugas yang diberikan monoton dan kurang menantang, sehingga mengurangi semangat kerja. Kedua, meskipun ada beberapa peluang pelatihan, banyak pegawai merasa akses terhadap pengembangan karier terbatas, sehingga mereka ragu akan masa depan profesional mereka. Terakhir, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi sering terganggu karena jam kerja yang tidak fleksibel dan beban kerja yang tinggi, mengakibatkan stres dan menurunnya motivasi. Semua faktor ini berkontribusi pada suasana kerja yang kurang produktif di puskesmas, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Berdasarkan penelitian Saragih (2018) dengan judul Motivasi sebagai variabel moderasi antara kompetensi dan kinerja pegawai, dimana menemukan hasil bahwa motivasi memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian Putri (2021) dengan judul peran motivasi dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana menemukan hasil bahwa motivasi memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian Ahmad & Gilang (2024) dengan judul pengaruh kompetensi, terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating diperoleh motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terindikasi adanya *research gap* dari dua variabel independent yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. *Novelty* dari penelitian yang akan peneliti dilakukan dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Moderating pada Pegawai Puskesmas Rambah Hilir II" terletak pada fokus spesifiknya terhadap konteks puskesmas, yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Sementara penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja di berbagai sektor, penelitian ini menyoroti peran motivasi sebagai moderating dalam hal layanan kesehatan, yang memiliki dinamika unik. Selain itu, penelitian ini juga mengintegrasikan variabel-variabel yang sudah ada dengan pendekatan yang lebih terfokus pada pegawai puskesmas, memberikan wawasan baru tentang bagaimana motivasi dapat mempengaruhi efektivitas hubungan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sektor kesehatan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di puskesmas.

Berdasarkan beberapa isu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Moderating Pada Pegawai Puskesmas Rambah Hilir II”**.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut penjelasan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rambah Hilir II?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rambah Hilir II?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai pada Puskesmas Rambah Hilir II?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada Puskesmas Rambah Hilir II?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rambah Hilir II?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada Puskesmas Rambah Hilir II?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada Puskesmas Rambah Hilir II?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini akan dibuat dan dikaji dalam beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Rambah Hilir II.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Rambah Hilir II.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai pada pegawai Puskesmas Rambah Hilir II.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai pada pegawai Puskesmas Rambah Hilir II.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rambah Hilir II.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada Puskesmas Rambah Hilir II.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating pada Puskesmas Rambah Hilir II.

1.4 Manfaat Penelitian

Berberapa manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini diantara lain adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memperluas wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, serta peran motivasi sebagai variabel moderating. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk menerapkan teori dan metode penelitian dalam praktik nyata di lingkungan kerja sektor pelayanan kesehatan.

2. Bagi Pegawai Puskesmas Rambah Hilir II

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja. Pegawai diharapkan dapat lebih menyadari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka dan mendorong untuk meningkatkan kualitas diri serta berkontribusi secara optimal.

3. Bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa. Selain itu, penelitian ini juga dapat membuka peluang untuk penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas, menggunakan variabel tambahan, atau pendekatan metode yang berbeda guna memperkaya literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematis Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistem penulisan yang terdiri dari beberapa bab, dimana setiap bab terbagi lagi kedalam sub-bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berisi landasan teori, penelitian terlebih dahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi data atau informasi hasil penelitian yang diolah sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan teori

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Wibowo (2020) kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Menurut Malthis & Jakcson (2019) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Moeheriono (2020) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi

tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya menurut Moeheriono (2020) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
3. Kriteria (*criterion referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi menurut Hutapea & Thoha (2020) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Kompetensi berdasarkan penjelasan beberapa para ahli merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Karakteristik dasar tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

2.1.1.1 Tipe Kompetensi

Jenis kompetensi menurut UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 69 Ayat 1 yaitu:

1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis.
2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan.
3. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja yang berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan pelatih yang profesional.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2020) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan peran penting di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.

5. Isu Emosional

Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

2.1.1.3 Indikator Kompetensi

Menurut Malthis & Jakcson (2019), ada tiga indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan meliputi keterampilan membuat jurnal, menyusun dan menyajikan laporan keuangan, inisiatif dalam bekerja.

3. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, Misalnya memiliki tanggung jawab dan mengedapankan etika dalam bekerja.

Beberapa indikator konsep kompetensi menurut Sutrisno (2019) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

4. Kemampuan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, seperti: reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau semua dan kejadian yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yaitu seseorang bekerja, metode kerjanya, serta tata cara kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi (2018), kondisi lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada disekitar karyawan, yang keberadaannya dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau instansi. Selain itu, menurut Potu (2018) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Josephine (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada didalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedarmayanti (2020) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :
“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Schultz (2019), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli tentang lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

2.1.2.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Ishak & Tanjung (2018), manfaat lingkungan kerja adalah :

1. Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.
2. Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

3. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Nitisemito (2018), manfaat yang dicapai dari sebuah lingkungan kerja adalah:

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
5. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2020) mengungkapkan bahwa indikator yang berkaitan dengan lingkungan organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan seluruh instrumen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang menciptakan suasana, iklim, dan hubungan kerja yang kondusif agar tercapainya pekerjaan yang efisien dalam prosedur pelaksanaan.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Kebisingan lingkungan kerja adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sifat suatu kebisingan ditentukan oleh intensitas suara, frekuensi suara, dan waktu terjadinya kebisingan.

3. Peraturan Kerja

Peraturan merupakan tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

4. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.

5. Suasana kerja

Pendapat beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Ishak & Tanjung (2018) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator di bawah ini:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

2. Hubungan bawahan

Hubungan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Hubungan atasan

Hubungan dengan atasan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghormati antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghormati akan menimbulkan suasana yang kondusif diantara individu masing-masing.

4. Iklim kerja yang dinamis

Suasana kerja yang ada di perusahaan mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan.

5. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2018) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Robbins & Judge (2019) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk

mencapai tujuannya. Menurut Kadasrisma (2018), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Siregar (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Berawal dari kata motif, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif (Sardiman, 2019).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut dapat memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

2.1.3.1 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2018) faktor-faktor motivasi terdiri dari:

1. Faktor-faktor intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:
 - a. Tanggung Jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
 - b. Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.

- c. Pekerjaan Itu Sendiri (*The work itself*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
 - d. Pencapaian (*Achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi.
 - e. Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.
2. Faktor-faktor ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:
- a. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.
 - b. Kondisi kerja (*Working Condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya.
 - c. Gaji dan Upah (*Wages and Salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.
 - d. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.

Menurut Dessler (2019) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong

seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

a. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan.

b. Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

c. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan *hygene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan pekerjaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan, dan juga faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber

ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut:

a. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik.

c. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

2.1.3.2 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2018), motivasi dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu:

1. Kepuasan terhadap tugas

Indikator ini mencerminkan seberapa senang pegawai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Pegawai yang merasa tertantang dan menikmati pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik.

2. Pengakuan dan apresiasi

Pegawai yang menerima pengakuan atas prestasi mereka, baik dari atasan maupun rekan kerja, akan merasa dihargai. Penghargaan ini dapat

meningkatkan motivasi dan semangat kerja, membuat pegawai lebih berkomitmen terhadap pekerjaan.

3. Kesempatan untuk berkembang

Adanya peluang untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, atau pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi pegawai.

4. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi

Indikator ini mengacu pada seberapa baik pegawai dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang merasa bahwa mereka memiliki waktu untuk diri sendiri dan keluarga cenderung lebih termotivasi dan produktif di tempat kerja.

Menurut Siagian (2018) indikator motivasi kerja adalah:

1. Daya pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuan serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keiklasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan *ekspektasi* yang di harapkan perusahaan kepada karyawannya.

4. Tanggung jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik disengaja maupun yang tidak disengaja.

5. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada diperusahaan.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kinanti, 2020). Mangkunegara (2020), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Nasution (2020), menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai karyawan ketika melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka melalui dasar atas kemampuan, pengalaman, kerja keras dan waktu. Liftyawan (2020) menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Menurut

Simamora (2018) Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :
 - 1) Kemampuan potensi (*IQ*).
 - 2) Kemampuan reality (*knowledge + skiil*).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior* (kategori individu yang sangat berpotensi berhasil dalam pendidikan formalnya, mereka sering kali berada di kelas-kelas umum dan memiliki nilai-nilai yang tinggi), *very superior/ gifted* (IQ ini memiliki kemampuan yang lebih baik dalam hal menulis, membaca, mudah memahami ilmu-ilmu eksak dengan mudah, bijak mengatur keuangan dan cepat memahami sesuatu), *genius* (orang-orang

yang berada di kategori IQ dengan kemampuan yang sangat luar biasa) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.1.4.2 Manfaat Pengukuran Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2020) manfaat dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Simamora (2018) secara spesifik kegunaan sistem pengukuran kinerja adalah:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan.
2. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes atau menguji keabsahan suatu alat tes.

3. Memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.
4. Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.
5. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

2.1.4.3 Metode Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020) metode pengukuran kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

- a. *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

- b. *Employee Comparison*

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

a) *Alternation Ranking*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

b) *Paired Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara seseorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil.

c) *Forced Comparison (grading)*

Metode ini sama dengan *paired comparison* tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak, pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama.

c. *Check List*

Metode ini, penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

d. *Freefrom Essay*

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

e. *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam

buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode ini adalah :

a. *Assement Center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus, cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain. Nilai indeks kinerja karyawan adalah rata-rata bobot dari tim penilai.

b. *Management by objective (MBO=MBS)*

Dalam metode ini karyawan langsung diikut sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

Metode untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan menurut Simamora (2018) yaitu pendekatan yang berorientasi pada :

1. Metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kinerja di waktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini.

Teknik-teknik penilaian ini meliputi:

a. Skala Peringkat (*rating Scale*)

Para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

b. Daftar pertanyaan (*checklist*)

Penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

c. Metode dengan pemilihan terarah (*Forced Choice Methode*)

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.

d. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)

Metode ini merupakan pemilihan yang didasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek di dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Metode Catatan Prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para profesional.

- f. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale=BARS*)

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

- g. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)

Disini penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

- h. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)

Karena berbagai pertimbangan dan keterbatasan penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid (sahih) dan reliable (dapat dipercaya).

- i. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Metode ini meliputi:

a. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja.

b. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)

Management By Objective (MBO) yang berarti manajemen berdasarkan sasaran, artinya satu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja.

c. Penilaian secara psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis.

d. Pusat penilaian (*Assessment Center*)

Assessment center atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut (Simamora, 2018) terdapat beberapa indikator dalam menilai kinerja karyawan yaitu:

1. Loyalitas, adalah setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2. Semangat kerja, adalah perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi.

3. Kepemimpinan, adalah leader bagi setiap bawahanya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.
4. Kerjasama, adalah pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
5. Prakarsa, Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan
6. Tanggung jawab, Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik pada mereka yang berada pada level jabatan tinggi atau pada level yang rendah.
7. Pencapaian target

Dalam pencapain target biasanya perusahaan memiliki startegi-strategi tertentu dan masing-masing.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu (*literature review* atau studi sebelumnya) merupakan kajian ilmiah terhadap hasil-hasil penelitian yang relavan dan telah dilakukan sebelumnya digunakan sebagai dasar atau pembanding dalam menyusun kerangka teoritis dalam perumusan hipotesis dalam penelitian. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relavan dengan topik penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

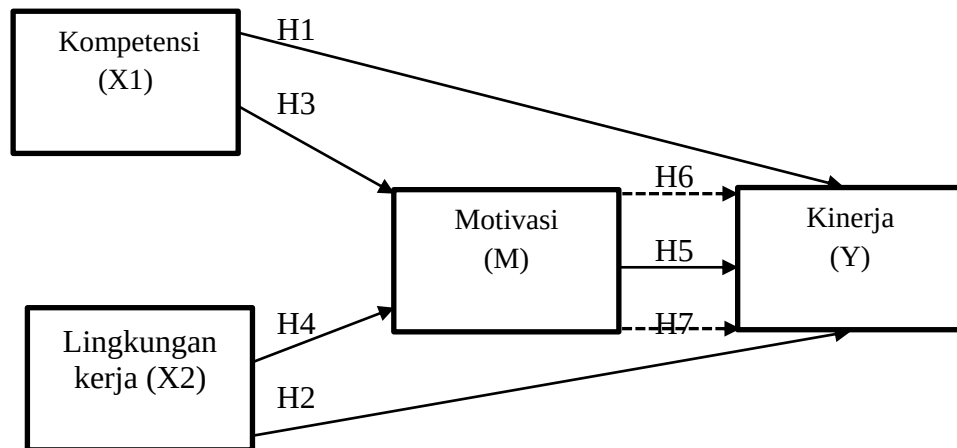
Judul Penelitian	Metode Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
(Yunus & Mochlasin, 2021) Bagaimana motivasi kerja Islam memoderasi pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan?	Kuantitatif	menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja islam sebagai variabel moderating	lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja Islam tidak mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan.
(Putri et al., 2023) Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang)	Kuantitatif	Untuk menganalisis bagaimana kompetensi, kecerdasan emosional dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderating.	Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta motivasi dapat memoderasi dampak kompetensi, terhadap kinerja karyawan
(Saputri & Susanti, 2023) Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai	Kuantitatif	Untuk menganalisis dampak komitmen organisasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran memoderasi motivasi kerja dalam hubungan antara variabel-	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi berperan sebagai moderator yang mempengaruhi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Moderating		variabel tersebut dan kinerja karyawan.	
(Quriatul & Hery, 2024) Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating	Kuantitatif	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating.	Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja dimoderasi motivasi

Sumber: Penelitian 2025

2.2 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai moderating pada pegawai Puskesmas Rambah Hilir II. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh langsung
 -----> : Pengaruh tidak langsung

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Menurut Surajiyo et al., (2020) kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, serta sikap kerja yang diperlukan untuk suatu pekerjaan. Menurut Desler (2019) kompetensi adalah kualitas kemampuan seseorang yang mencakup informasi, keterampilan, sikap, keyakinan, atau sifat pribadi yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka

dengan sukses dengan mencapai hasil atau menyelesaikan tugas (Herlinawati, 2019).

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode pekerjaannya, serta pengaturan kerja baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja ini mencakup seluruh kondisi yang terdapat di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Sehingga lingkungan kerja tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.3.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi pegawai

Pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai dapat dijelaskan melalui Teori Motivasi Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa ada dua kategori faktor yang memengaruhi motivasi: faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Kompetensi pegawai dianggap sebagai faktor motivator, karena ketika pegawai merasa memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugasnya, mereka cenderung merasakan kepuasan kerja dan motivasi yang lebih tinggi. Hal ini terjadi karena kompetensi memberikan rasa percaya diri dan otonomi dalam pekerjaan, sehingga meningkatkan keterlibatan dan semangat untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebaliknya, jika kompetensi dianggap rendah, pegawai dapat merasa frustrasi dan kurang termotivasi, yang berdampak negatif pada kinerja, suasana kerja, dan produktivitas secara keseluruhan (Surajiyo et al., 2020).

H3: Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai dapat dijelaskan melalui Teori Kebutuhan Maslow, yang mengurutkan kebutuhan manusia dalam lima tingkatan: kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti suasana yang nyaman, hubungan yang baik antar rekan kerja, serta pengakuan atas prestasi, dapat memenuhi kebutuhan sosial dan penghargaan pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan aman di tempat kerjanya, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, mencapai tujuan organisasi, dan berkembang secara profesional. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat pencapaian kebutuhan ini, sehingga mengurangi motivasi dan produktivitas pegawai secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2020).

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.3.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Potu (2018), motivasi adalah kombinasi dari sikap dan keyakinan yang mendorong orang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu berdasarkan tujuan mereka sendiri. Sikap dan keyakinan ini terlihat, namun memiliki kapasitas untuk memotivasi orang lain untuk bertindak dengan cara yang dapat membantu

mereka untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, suatu keadaan yang menyebabkan seseorang mencapai sesuatu disebut motivasi. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang mendorong seseorang menuju tujuan bersama.

Menurut Robbins & Judge (2019), motivasi adalah *“The processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal”* artinya motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan tertentu.

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.3.6 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Moderating

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, metode baru dalam pelayanan kesehatan, dan tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Mereka dapat mengelola sumber daya yang terbatas dengan lebih efisien, mengoptimalkan penggunaan anggaran, dan meningkatkan efektivitas program-program kesehatan. Kompetensi yang baik juga memungkinkan pegawai untuk memberikan edukasi kesehatan yang lebih baik kepada masyarakat, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, dan berkontribusi pada peningkatan indikator kesehatan di kabupaten. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlinawati (2019), Chandra & Fatimah (2020) serta Mulliyandar & Safitri (2019) yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H6: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai moderating

2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Moderating

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Iklim kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi iklim kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Penelitian mengenai lingkungan kerja telah banyak dilakukan sebelumnya oleh peneliti terdahulu. Suryani & Widodo (2020), dengan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Putri (2021) ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H7: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai moderating

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini yang dilakukan merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) atau yang dilakukan dengan melakukan survey kepada para pegawai Puskesmas Rambah Hilir II. Penelitian ini berfokus untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta motivasi sebagai variabel moderasi pada pegawai Puskesmas Rambah Hilir II. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder sebagai data penelitian. Pendekatan kuantitatif relevan dalam penelitian ini karena data yang dapat memungkinkan dalam proses pengukuran yang konsisten terhadap variabel penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai. Penelitian ini direncanakan akan dilakukan mulai bulan Oktober 2025 sampai dengan Februari 2026.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah himpunan semua anggota yang ada didalam suatu penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Rambah Hilir II pada tahun 2025 sebanyak 44 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik. Dimana semua jumlah sampel diberi kuesioner yang berisi variabel yang akan diteliti. Sampel yang digunakan menggunakan teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penelitian dengan cara seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang pegawai.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1. Jenis data

Pengumpulan data merupakan langkah krusial dalam penelitian ini, yang secara signifikan memengaruhi kualitas hasil penelitian. Proses pengumpulan data dapat dilakukan dari berbagai sumber dan melalui berbagai metode. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang berupa angka dan bukan kata kata. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penyelidikan ilmiah yang sistematis terhadap suatu variabel, yang bertujuan untuk menggali aspek-aspek yang terkandung dalam variabel tersebut dan memahami fenomena serta hubungan yang ada di dalamnya. Dalam konteks masalah yang dihadapi, terdapat fenomena-fenomena yang menunjukkan adanya penurunan, kemunduran, atau kemerosotan yang belum memenuhi harapan, standar, atau kriteria yang telah ditetapkan.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang di perlukan dalam penelitian ini dapat di bagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan berdasarkan fakta yang ada di lapangan, dengan relevansi yang sangat jelas, berupa kata-kata dan tindakan individu yang telah diamati atau diwawancarai. Data ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara atau observasi langsung. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan melalui wawancara dengan pegawai serta survei lapangan yang dilakukan di Puskesmas Rambah Hilir II Kecamatan Rambah Hilir.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Data Sekunder menurut Sugiyono (2019) adalah Sumber data yang bersifat tidak langsung memberikan informasi kepada pengumpul data, biasanya melalui perantara seperti orang lain atau dokumentasi. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data jenis ini dari berbagai dokumen usaha dan buku-buku literatur yang mengandung informasi terkait dengan topik penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam studi ini diambil dari berbagai sumber, termasuk pustaka, internet, artikel, dan lain-lain. Selain itu, data sekunder juga dikumpulkan dari pegawai Puskesmas Rambah Hilir II Kecamatan Rambah Hilir.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang akan diteliti. Hal ini menuntut penerapan langkah-langkah yang strategis dan sistematis agar data yang diperoleh valid dan akurat. Menurut Sugiyono (2019), pengumpulan data adalah aspek yang paling krusial dalam penelitian, karena tujuan utama dari setiap penelitian adalah untuk mendapatkan data. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

3.4.1. Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan pengamatan mengenai suatu objek tertentu terkait penelitian secara langsung di lokasi penelitian. Selain itu, observasi juga termasuk kegiatan penelitian terkait pencatatan yang dilakukan secara sistematis tentang semua apa yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti akan mengamati langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati masalah yang ada dan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3.4.2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden terkait kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai moderating pada pegawai Puskesmas Rambah Hilir II. Teknik yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala Likert, yang dirancang untuk mengukur tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan ini umumnya mencakup pernyataan dengan gradasi dari sangat positif

hingga sangat negatif, dan dibagi menjadi beberapa kategori skor penilaian. Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Ragu-Setuju (3) Setuju (4) dan Sangat Setuju (5).

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang lebih rinci mengenai konsep atau variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Definisi operasional digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur variabel penelitian yang bersifat abstrak agar dapat diuji secara empiris (Sugiyono, 2019).

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Jenis Pengukuran
Kompetensi (X1)	Malthis & Jakcson (2019) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	Malthis & Jakcson (2019) 1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Kemampuan (<i>skill</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>)	Ordinal
Lingkungan kerja (X2)	Sedarmayati (2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	Sedarmayati (2020) 1. Hubungan kerja 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Pengawasan 5. Suasana kerja	Ordinal

Variabel	Defenisi	Indikator	Jenis Pengukuran
Motivasi (M)	Hasibuan (2018) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan	Hasibuan (2018) 1. Kepuasan terhadap tugas 2. Pengakuan dan apresiasi 3. Kesempatan untuk berkembang 4. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi	Ordinal
Kinerja (Y)	Mangkunegara (2020), mendefenisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).	Mangkunegara (2020) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tangungjawab	Ordinal

Sumber: Olah Data Penelitian 2025

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam sebuah penelitian sudah merupakan sebuah keharusan untuk menyiapkan instrumen (alat) penelitian. Menurut Arikunto, instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Arikunto, 2020). Instrumen pengumpulan data ini digunakan untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga validitas penelitian dapat diwujudkan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang berdasarkan hipotesis penelitian dan kerangka konseptual yang telah disusun.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Kuesioner

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kompetensi pegawai (X1) Malthis & Jakcson (2019)	1. Pengetahuan	1. Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll. 2. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
	2. Kemampuan	3. Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas 4. Mencari alternatif lain untuk menyelesaikan hambatan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan
	3. Sikap	5. Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku 6. Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan
Lingkungan kerja (X2) Sedarmayati (2020)	1. Hubungan kerja	1. Hubungan antar pegawai di puskesmas terjalin dengan baik, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif 2. Komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan membantu meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari
	2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja	3. Tingkat kebisingan di lingkungan puskesmas sering kali mengganggu konsentrasi pegawai saat melayani pasien 4. Suara bising dari aktivitas luar dapat memengaruhi fokus pegawai dalam menyelesaikan tugas administrasi
	3. peraturan kerja	5. Peraturan kerja yang jelas di puskesmas membantu pegawai memahami langkah-langkah yang harus diambil dalam menjalankan tugas 6. Pelatihan tentang prosedur kerja yang berlaku memastikan bahwa semua pegawai mengikuti standar yang telah ditetapkan
	4. Pengawasan	7. Pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan tugas di puskesmas memastikan bahwa semua pegawai bekerja sesuai dengan standar pelayanan 8. Sistem pengawasan yang berkelanjutan membantu mendeteksi dan mengatasi masalah yang muncul dalam operasional sehari-hari
	5. Suasana kerja	9. Suasana kerja yang positif di puskesmas mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam memberikan pelayanan

Variabel	Indikator	Pernyataan
		kepada masyarakat 10. Lingkungan sosial yang mendukung di antara pegawai meningkatkan rasa kebersamaan dan kolaborasi dalam menyelesaikan tugas.
Kinerja Pegawai(Y) Mangkunegara (2020)	1. Kualitas	1. Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas 2. Saya selalu memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar kesehatan yang ditetapkan
	2. Kuantitas	3. Saya mampu menyelesaikan sejumlah pasien dalam waktu yang telah ditentukan setiap harinya 4. Kecepatan kerja saya dalam menyelesaikan tugas administratif mempengaruhi efisiensi operasional puskesmas.
	3. Pelaksanaan tugas	5. Saya melaksanakan tugas dengan akurat, sehingga tidak ada kesalahan dalam pencatatan data pasien 6. Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas tanpa kesalahan.
	4. Tanggung jawab	7. Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan sesuai harapan 8. Saya merasa memiliki kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab
Motivasi (M) Hasibuan (2018)	1. Kepuasan terhadap tugas	1. Saya merasa puas dengan tugas yang saya lakukan sehari-hari 2. Tugas yang saya emban memberikan saya tantangan yang menarik
	2. Pengakuan dan apresiasi	3. Saya merasa dihargai oleh atasan atas prestasi yang saya capai 4. Rekan kerja saya sering memberikan pengakuan atas kontribusi yang saya berikan
	3. Kesempatan untuk berkembang	5. Saya memiliki akses untuk mengikuti pelatihan yang mendukung pengembangan karier 6. Saya merasa bahwa organisasi memberikan peluang yang cukup untuk pertumbuhan profesional saya
	4. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi	7. Saya dapat mengatur waktu saya dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi 8. Kesehatan dan kesejahteraan pribadi saya tidak terganggu oleh tuntutan pekerjaan saya

Sumber: Olah Data Penelitian 2025

Daftar pertanyaan (kuesioner) dalam penelitian ini, keseluruhan jawabanya diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yaitu berkisar antara 1 sampai 5. Pengaturan skor jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.7 Teknik Analisis Data

Didalam menganalisa data yang telah dikumpulkan maka penulis menggunakan metode deskriptif yaitu merupakan suatu cara menganalisa data yang telah tersedia pada objek penelitian dan membandingkan dengan teori yang berhubungan dengan permasalahan.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini menggunakan TCR dengan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian responden
 Rs = rata-rata skor jawaban responden
 N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.4
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
100 – 82	Sangat baik
81 – 71	Baik
70 – 61	Cukup Baik
60 – 41	Kurang Baik
40 – 0	Buruk

Sumber: (Trianto, 2019)

3.7.2 Analisis jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (Model Kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori. Analisis jalur hanya menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel (Ghozali, 2020). Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan path analysis (analisis jalur) dengan metode partial square menggunakan program PLS. Analisis pada pls dilakukan dengan tiga tahap:

3.7.2.1 *Measurement Model (Outer Model)*

Model ini menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel lainnya. Uji yang dilakukan pada outer model:

1. *Convergent validity*. Nilai convergent validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikator. Nilai loading faktor $> 0,7$ dikatakan ideal dan nilai loading faktor $> 0,5$ masih dapat diterima.
2. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki deskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang

dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

3. *Composite Reliability*. Data yang memiliki composite reliability $> 0,8$ mempunyai reliabilitas yang tinggi. d. Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$.
4. *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan $> 0,6$ untuk semua konstruk Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji untuk indikator formatif yaitu dengan Significance of weights. Nilai weight indikator formatif dengan konstruknya harus signifikan.

3.7.2.2. Analisis Inner Model

Menurut Ghazali (2020) Analisis inner model dikenal juga sebagai analisis structural model, yang dilakukan untuk memastikan bahwa structural yang dibangun robust dan akurat. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

1. Uji kecocokan model (model fit)

Uji model fit ini digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan menggunakan Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik, sedangkan nilai Q^2 kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif.

2. Koefisien determinasi (R^2) Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 0,75 baik, 0,50 moderat, sedangkan 0,25 lemah.

3.7.2.3 Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan berbagai evaluasi, baik outer model maupun inner model maka selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen. Pengujian ini digunakan dengan cara analisis jalur (path analysis). Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat path coefisien. Untuk melihat hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat nilai path coefisien dan p-value dalam total effects hasil dari pengolahan data variabel secara simultan.

Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistic dapat dihitung melalui tingkat signifikasinya. Tingkat signifikasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Apabila tingkat signifikasi yang dipilih sebesar 5% maka tingkat signifikasi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar 95%. Berikut ini yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu:

$P\text{-value} < 0,05$: H_0 ditolak, artinya variabel endogen berpengaruh signifikan terhadap variabel eksogen.

$P\text{-value} \geq 0,05$: H_0 diterima, artinya tidak berpengaruh signifikan variabel endogen terhadap variabel eksogen.

P-value : *probability value* (nilai probabilitas atau peluang) atau nilai yang menunjukkan peluang sebuah data untuk digeneralisasikan dalam populasi yaitu keputusan yang salah sebesar 5% dan kemudian mengambil keputusan yang benar sebesar 95%.