

**Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Studi
Pada UPTD Puskesmas Karangrejo Metro Utara**

Fitriani¹, Suryadi², Mira Agustina³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
Email : miraagustina635@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada UPTD Puskesmas Karangrejo Metro Utara. Peran sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi dan keberhasilannya dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang di tempat kerja sangat tergantung pada keterampilan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kesejahteraan bekerja berhubungan positif dengan kinerja. adanya hasil pekerjaan yang kurang optimal dikarenakan kurangnya keterampilan yang tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sampel pada penelitian ini sebanyak 35 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogenitas, Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Interaksi MRA, Uji R Determinasi, Uji T dan Uji Hipotesis Statistik. Menggunakan pengolahan data program SPSS versi 22. Dengan hasil 1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya jika Kompetensi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, yang artinya jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat. 3. Kepuasan kerja mampu meningkatkan (memperkuat) kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Karangrejo 4. Kepuasan kerja mampu meningkatkan (memperkuat) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Karangrejo

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

Abstract

This study was aimed at understanding the effect of competence and work environment on employee performance with job satisfaction as a moderating variable at UPTD Public Health Center (Puskesmas) at Karangrejo Metro Utara. The role of human resources in the organization is an important factor in organizational effectiveness and success in achieving goals. The success and performance of a person at work is highly dependent on work skill, work environment and job satisfaction. Employee welfare is positively related to performance. Minimum work results are caused by a lack of skills relate to the work so that the results are less than optimal. This was a quantitative research, the sample of this research was 35 employees. Data collection techniques used a questionnaire. Meanwhile, data analysis used the Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Linearity Test, Homogeneity Test, Multiple Regression Analysis. Interaction Test (MRA), Determination R Test, T Test, and Statistical Hypotesis Test. Where the results were obtained: 1. Competence has a positive effect on employee performance, if competence is increased then performance will increase. 2. The work environment has a positive effect on employee performance, so if

the work environment increases, performance will increase. 3. Job satisfaction is able to increase (Strengthen) competency on employee performance at the UPTD Karangrejo Health Center 4. Job satisfaction is able to increase (Strengthen) the work environment on employee performance at the UPTD Karangrejo Health Center

Keywords : *Competence, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi dan keberhasilannya dalam mencapai tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar perusahaan dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif (Suwanto : 2019). Keberhasilan dan kinerja seseorang di tempat kerja sangat tergantung pada keterampilan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kesejahteraan berhubungan positif dengan kinerja. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi dimulai dari semakin diperlukannya kemampuan sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Sebagai tuntutan organisasi tumbuh, pemimpin harus mengambil lebih banyak tanggung jawab untuk manajemen dan pengembangan, pegawai harus dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai persyaratan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa di antaranya adalah faktor disiplin kerja karyawan, kompetensi karyawan, dan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011:152) yang menjelaskan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja.

Kompetensi menjadi faktor penting penentu kinerja karyawan. Karyawan yang tidak berkompetensi sangat sulit bisa memiliki kinerja yang baik. Wibowo (2016:86) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Rahmisyari (2017) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja erat hubungannya terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai yang dilakukan didalam kantor. Mulai dari lingkungan fisik dan non fisik, hingga fasilitas pendukung seperti asuransi, parker dan lain sebagainya. Jika hal tersebut terpenuhi oleh perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Unit pelaksanaan teknis dinas (UPTD) Puskesmas Karangrejo merupakan salah satu puskesmas yang berda di wilayah Kecamatan Metro Utara. Puskesmas ini terletak di Jl W.R Supratman No 20 Kec Metro Utara Kota Metro Lampung. Yang mempunyai tugas melaksanakan sebgai tugas dinas sosial dibidang pelayanan umum, memiliki peran dan tanggung jawab sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat diwilayah karangrejo, membina peran serta masyarakat diwilayah karang rejo dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat dan memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah karangrejo.

Tabel 1. Capaian Kinerja pegawai UPTD Puskesmas Karangrejo

No	Program	Target	Pencapaian	Hasil Kinerja	Keterangan
1	Promkes	100%	98,50%	Baik	Baik \geq 91% Cukup \geq 81-90% Kurang \leq 80%
2	Kes. Ling	100%	92,23%	Baik	
3	Kes. Ibu dan Anak	100%	90%	Cukup	
4	Kb	100%	78,91%	Kurang	
5	Upaya perbaikan gizi Masyarakat	100%	91,17%	Baik	
6	P2M	100%	92,47%	Baik	
7	Perkesmas	100%	80,29%	Kurang	
8	Pengobatan	100%	97,47%	Baik	
Rata- Rata Kinerja			90,13%	Cukup	

(Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun 2023)

Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai belum sesuai target yang telah ditentukan, karena pegawai melakukan pekerjaan di tempat kerja terlalu tergesa-gesa dan hal ini menyebabkan beberapa program kerja belum tercapai dengan standar yang telah ditetapkan. Penempatan kerja tidak sesuai dengan keterampilan pegawai, Kurangnya pengelolaan informasi terkait pekerjaan oleh atasan, mengakibatkan pegawai tidak sepenuhnya paham dengan pekerjaan, sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan dengan baik, yang menyebabkan hasil dalam pekerjaan menjadi rendah.

Dengan demikian peneliti melakukan prasurvey terkait dengan kompetensi dan lingkungan kerja, dengan 4 pertanyaan dan 20 responden, dengan hasil variabel kompetensi bahwa dilihat dari jawaban responden dengan pertanyaan 25% Latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan posisi pekerjaan, 50% tidak memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang yang dikerjakan. Sedangkan variabel lingkungan kerja, sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja kurang baik 55%, fasilitas yang kurang memadai bagi pegawai dan pasien 25%. Hal tersebut tentunya membuat keterbatasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

Seorang pegawai harus memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat dipercaya oleh perusahaan, dan keterampilan tersebut menjadi pedoman bagi pegawai untuk bekerja secara profesional. Keterampilan karyawan masih perlu dikembangkan lebih baik lagi agar kontribusi pegawai terhadap perusahaan meningkat di masa mendatang dan mencapai hasil yang diinginkan UPTD Puskesmas Karangrejo.

II. KAJIAN TEORI

Kompetensi

Menurut Moehariono, (2014) Kompetensi merupakan suplemen atau pelengkap terhadap deskripsi jabatan (*job description*) atau spesifikasi jabatan (*job specification*), yang sudah kita kenal dalam manajemen sumber daya manusia selama ini. Kompetensi ini telah merinci lebih jauh lagi mengenai pengetahuan, keterampilan serta atribut personal individu seseorang.

Menurut Wibowo (2016:324) 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 juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2016:192), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisidi sekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Sihombing lingkungan kerja adalah aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan, terdapat aktivitas yang dilakukan dengan cara fisik maupun non fisik. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari, bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas dan tersedianya sarana angkutan. Sedarmayanti (2011:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Kinerja

Menurut Mulyadi (2015: 63), mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Fitriani (2022) Pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan. Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja atau *job Satisfaction* merupakan perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa seseorang menikmati pekerjaannya atau untuk menikmati nilai-nilai penting dari pekerjaan seseorang (Panggabean, 2015). Menurut Koesmono (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2017:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey. Penelitian ini menggunakan analisis data, suatu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis berdasarkan hubungan antar variabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada UPTD Puskesmas Karangrejo, berdasarkan data dari pihak UPTD Puskesmas Karang Rejo sebanyak 35 pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi

harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik sampel pada penelitian ini adalah semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. sampel pada penelitian ini pegawai UPTD Puskesmas Karangrejo yang berjumlah 35 pegawai

Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperluas perspektif dan untuk melengkapi data yang terkumpul tentang data-data lain yang tidak terstruktur.

b. Riset Kepustakaan

Riset kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan metode dokumentasi yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data yang berasal dari literatur dan karya ilmiah yang berhubungan dengan topik penelitian

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. dengan membagikan kuesioner kepada Dosen dan Karyawan UPTD Puskesmas melalui google *forms* secara online yang disebar melalui grup aplikasi whatsapps.

Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji Linieritas

Uji Linearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tak bebas apakah linear atau tidak. Linear diartikan hubungan seperti garis lurus.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas merupakan uji prasyarat dalam analisis statistika yang harus dibuktikan apakah dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi dengan varians yang sama atau tidak.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Interaksi MRA

Menurut Ghazali (2018), uji MRA bertujuan untuk memverifikasi pengaruh variabel moderasi melalui pendekatan analitik yang menjaga integritas sampel penelitian. Cara menguji regresi dengan variabel pemoderasi yaitu MRA atau uji interaksi dengan penerapan khusus regresi linier dalam suatu persamaan regresi yang mengandung unsur interaksi (perkalian 2 atau lebih variabel bebas).

a) Model Regresi I

$$Y = a + b_1X_1 + b_1(X_1 * Z) + e$$

b) Model Regresi II

$$Y = a + b_2X_2 + b_2(X_2 * Z) + e$$

2. Uji T (Parsial)

Ghozali (2018, 152) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Determinasi R²

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi atau kombinasi variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2018:95) nilai yang

mendekati satu berarti variabel dependen (terikat) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi 45 variabel dependen.

4. Uji Hipotesis Statistik

hipotesis alternative (Ha) atau hipotesis nol (Ho). Sedangkan dalam hipotesis statistik keduanya dipasangkan sehingga dapat diambil keputusan yang tegas yaitu menerima Ho berarti menolak Ha, begitu juga sebaliknya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompetensi	.158	35	.067	.944	35	.074
Lingkungan Kerja	.094	35	.200*	.979	35	.725
Kinerja Pegawai	.121	35	.200*	.959	35	.217
Kepuasan kerja	.133	35	.119	.968	35	.384

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat pada kolom Kolmogrov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai signifikasinya adalah:

- 1) Nilai signifikan dari variabel kompetensi adalah 0,067. yang berarti nilai sig 0,067 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berdistribusi normal.
- 2) Nilai signifikan dari variabel Lingkungan kerja adalah 0,200. yang berarti nilai sig 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berdistribusi normal.
- 3) Nilai signifikan dari variabel Kinerja pegawai adalah 0,200. yang berarti nilai sig 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berdistribusi normal.
- 4) Nilai signifikan dari variabel kepuasan kerja adalah 0,119. yang berarti nilai sig 0,119 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tabel Hasil Uji Linieritas X1 terhadap Y
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai Kompetensi	Between (Combined) Groups	1097.921	13	84.455	3.283	.008
	Linearity	762.100	1	762.100	29.624	.000
	Deviation from Linearity	335.821	12	27.985	1.088	.717
Within Groups		540.250	21	25.726		
Total		1638.171	34			

(Sumber data diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji linearitas dapat di ketahui nilai signifikan *Deviation From Linearity* sebesar $0,717 > 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang linear antara variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel Hasil Uji Linieritas X2 terhadap Y
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Between Groups (Combined)	1155.505	21	55.024	1.482	.235
Lingkungan Kerja Groups Linearity	422.715	1	422.715	11.385	.005
Deviation from Linearity	732.790	20	36.639	.987	.525
Within Groups	482.667	13	37.128		
Total	1638.171	34			

Berdasarkan pada tabel 17 hasil uji linearitas dapat di ketahui nilai signifikan *Deviation From Linearity* sebesar $0,525 > 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang linear antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel Hasil Uji Linieritas Z terhadap Y
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Betwen Groups (Combined)	836.705	19	44.037	.824	.659
Kepuasan kerja Groups Linearity	14.107	1	14.107	.264	.615
Deviation from Linearity	822.598	18	45.700	.855	.628
Within Groups	801.467	15	53.431		
Total	1638.171	34			

(Sumber data diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji linearitas dapat di ketahui nilai signifikan *Deviation From Linearity* sebesar $0,628 > 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang linear antara variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil uji linier menyatakan bahwa ketiga variabel ini mempunyai hubungan linear atau dapat disebut variabel kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan linier.

3. Uji Homogenitas

Tabel Hasil Uji Homogenitas X1 terhadap Y
Test of Homogeneity of Variances

Kinerja Pegawai

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.942	6	21	.030

(Sumber data diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan table 20 hasil uji coba antara X1 dan Y menunjukkan $0,030 < 0,05$ sehingga variable Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai varian yang sama atau homogen.

Tabel Hasil Uji Homogenitas X2 terhadap Y
Test of Homogeneity of Variances

Kinerja pegawai			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
26.087	9	13	.000

Berdasarkan table 21 hasil uji coba antara X2 dan Y menunjukkan $0,000 < 0,05$ sehingga variable Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) tidak mempunyai varian yang sama atau homogen.

Tabel Hasil Uji Homogenitas Z terhadap Y
Test of Homogeneity of Variances

Kinerja pegawai			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.613	9	15	.014

Berdasarkan table 22 hasil uji coba antara Z dan Y menunjukkan $0,014 < 0,05$ sehingga variable Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai varian yang sama atau homogen.

A. Pengujian Hipotesis

1) Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis / MRA)

a. Model Regresi I

$$Y = a + b_1X_1 + b_1(X_1 * Z) + e$$

Tabel Uji interaksi MRA (Model Regresi I)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.382	7.033		5.173	.000
Kompetensi	.441	.112	.573	3.937	.000
MODERASI1	.005	.004	.214	2.872	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber data diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian MRA diketahui nilai , T_{hitung} , sebesar 3.937 $> T_{tabel}$ 1.68957, dengan ini menunjukkan Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating memiliki nilai sig sebesar $0,031 < 0,05$. Maka berkesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) mampu memoderasi Kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Model Regresi II

$$Y = a + b_2X_2 + b_2(X_2 * Z) + e$$

Tabel Uji interaksi MRA (Model Regresi II)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.733	7.154		7.092	.000
Lingkungan kerja	.244	.118	.389	2.068	.047
MODERASI2	.004	.004	.197	2.746	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
(Sumber data diolah menggunakan SPSS 22)

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian MRA diketahui nilai , T_{hitung} , sebesar $2.068 > T_{tabel}$ 1.68957, dengan ini menunjukan Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating memiliki nilai sig sebesar $0,024 < 0,05$. Maka berkesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) mampu memoderasi lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Uji Parsial (T)

Tabel Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.382	7.033		5.173	.000
Kompetensi	.441	.112	.573	3.937	.000
MODERASI1	.005	.004	.214	1.472	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel kompetensi (X1) mendapatkan nilai $thitung$ sebesar $3.937 > ttabel$ yaitu 1,68957 dan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.733	7.154		7.092	.000
Lingkungan kerja	.244	.118	.389	2.068	.047
MODERASI2	.004	.004	.197	1.746	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel lingkungan kerja (X2) mendapatkan nilai $thitung$ sebesar $2.068 > ttabel$ yaitu 1,68957 dan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

3) Uji Determinasi (R2)

Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel bebas bisa menjelaskan seluruh varian dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai dengan 1.

Jika $R = 0$ maka tidak ada hubungan antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependent (terikat). Sebaliknya, jika $R = 1$ maka terdapat hubungan yang kuat antara variabel independent dengan variabel dependent.

Tabel Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.544	4.68548

Berdasarkan tabel 26 di atas diperoleh nilai R² (R Square) sebesar 0,585. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 58.5%. Artinya variabel bebas mampu memberikan kontribusi sebesar 58,5%, yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja. Karena dengan kompetensi pegawai yang sesuai dapat digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja pegawai. Dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolak ukur penilaian kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmisyari, 2017) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo” menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Lingkungan Kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inzani, F., & Yuliani, Y. (2022). Yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat” bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat telah diterima

3. Pengaruh Kompetensi dengan variabel moderasi (Kepuasan kerja) terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi kompetensi yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhamdi, R. (2018). Yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi Di patra semarang convention hotel” menunjukkan bahwa kompetensi yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif

4. Pengaruh Lingkungan kerja dengan variabel moderasi (kepuasan kerja) terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi lingkungan kerja yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan, B (2017). menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variable moderating. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang sudah diolah maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, yang artinya jika Kompetensi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, yang artinya jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat
3. Kepuasan kerja mampu meningkatkan (memperkuat) kompetensi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Karangrejo
4. Kepuasan kerja mampu meningkatkan (memperkuat) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Karangrejo

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi perlu ditingkatkan untuk menjaga kualitas kinerja yang dibutuhkan oleh UPTD Puskesmas Karangrejo. Hendaknya UPTD Puskesmas senantiasa mengembangkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan rutin secara periodik agar dapat membantu mengidentifikasi posisi kerja yang tepat bagi pegawai.
2. UPTD Puskesmas Karangrejo tetap menjaga kondisi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif serta menjalin hubungan baik dengan para pegawai yang satu dengan yang lainnya agar tercipta kinerja yang baik dan dapat berdampak positif bagi masyarakat.
3. Bahwa dalam rangka menciptakan kinerja pegawai maka harus memperkuat kompetensi, terutama pada pengetahuan, sikap dan keterampilan pegawai. sehingga dalam pelayanan kesehatan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan.
4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja UPTD Puskesmas perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bekerja sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selanjutnya memberikan gaji kepada pegawai sesuai dengan beban kerja, mempromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

- Alhamdi, R.(2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1),57-68. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>.
- Fitriani (2022). Pengaruh disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah kota metro. *Jurnal Manajemen diversifikasi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawan, B. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Presol Indo Prima Palembang. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1-12.
- Inzani, F., & Yuliani, Y. (2022).Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 59-67.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Koesmono, H. T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Mangkunegara A.A. Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2015.). *Manajemen sumber daya manusia / Mutiara Sibarani Panggabean*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Rahmisyari, R. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 48–61. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i1.139>.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah MagisterManajemen*,2(1),1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, I. p. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (R. D. Suryani, Ed.) Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT. Alfabeta: Yogyakarta
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 4. No. 3 (2024)

Suwarto, S., & Japlani, A. (2019). PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GREAT GIANT PINEAPPLE. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2).

Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada