

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di UPT Puskesmas Babulu)

Dendy Bagaskara¹, Frando Christo Wulur², Ahya Nurdin³, Wulan Auliyani⁴, Nurhaeni Sikki⁵

¹⁻⁵Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Alamat: Jl. PHH. Mustofa No.41 Cikutra, Kota Bandung, Jawa Barat

Korespondensi penulis: dybagaskara@email.com*

Abstract. *This study aims to examine the effect of competence and work environment on performance mediated by job satisfaction. The approach used in this research is a quantitative approach. The sample used in this study were employees of the Babulu Public Health Center, Penajam Paser Utara Regency, East Kalimantan, totaling 67 employees. The research data was obtained from the results of filling out the questionnaire and analyzed using the SEM PLS analysis technique with the help of the SmartPLS program. The results of this study indicate that competence and work environment have a significant effect on performance either directly or mediated by job satisfaction. High employee competence and supported by a good work environment will increase employee job satisfaction which will further improve their performance.*

Keywords: *competence, work environment, job satisfaction, performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur yang berjumlah 67 pegawai. Data penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis SEM PLS dengan bantuan program SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung atau dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Kompetensi pegawai yang tinggi dan didukung dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang selanjutnya akan meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci: kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja.

LATAR BELAKANG

Bangsa Indonesia memiliki cita-cita salah satunya ingin mewujudkan kesejahteraan, termasuk kesejahteraan dalam bidang kesehatan, yang ditulis dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945. Kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi semua manusia dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari. Tanpa kesehatan yang baik maka produktivitas kerja tidak baik. Undang-undang kesehatan No. 23 tahun 1992 memberikan pengertian bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Menurut organisasi kesehatan dunia (WHO) yang paling baru batasan yang diangkat dari batasan kesehatan manusia itu bahwa kesehatan merupakan keadaan sempurna, baik fisik, mental, maupun sosial, dan tidak hanya bebas dari penyakit dan cacat. Kesehatan masyarakat memiliki peran penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, penanggulangan kemiskinan dan pembangunan ekonomi.

Received: Desember 31, 2023; Accepted: Januari 11, 2024; Published: April 30, 2024

* Dendy Bagaskara: dybagaskara@email.com

Indeks Pembangunan Manusia meletakkan kesehatan adalah salah satu komponen utama pengukuran selain pendidikan dan pendapatan.

Kondisi umum kesehatan Indonesia dipengaruhi oleh faktor lingkungan, perilaku, dan pelayanan kesehatan. Sementara itu pelayanan kesehatan terdiri dari beberapa komponen antara lain ketersediaan sumber daya dan mutu fasilitas Pelayanan kesehatan, obat dan perbekalan kesehatan, tenaga kesehatan, pembiayaan dan manajemen kesehatan.

KAJIAN TEORITIS

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian dari komponen penting apabila pegawai dalam melakukan kegiatan bekerja. Melalui lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan situasi kerja yang dapat memberikan motivasi dalam bekerja, sehingga dapat berpengaruh terhadap gairah atau semangat pegawai dalam bekerja. Kondusifnya Lingkungan kerja akan memberikan rasa nyaman serta memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Menurut (Danang, 2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pegawai yang mampu mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2. Kepuasan Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja memiliki bermacam-macam pengertian. Sebutan “kepuasan” merujuk pada perilaku universal seseorang orang terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan selaku perasaan positif terhadap pekerjaan, yang menggambarkan hasil penilaian dari tiap ciri pekerjaan (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap perasaan positif seseorang dalam melakukan pekerjaan, (Robbins, 2008).

3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sebutan yang terkenal di dalam manajemen, yang mana sebutan kinerja didefinisikan dengan sebutan hasil kerja, prestasi kerja serta performance. menurut (Serdamayanti, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas 79 Kerja, 2001) bahwa: “Kinerja ialah terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, penerapan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja ataupun penampilan kerja”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey. Pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh. (Masri Singarimbun, 1982) menyatakan bahwa ‘Penelitian explanatory (penjelasan) atau confirmatory riset menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau testing research yang telah dirumuskan sebelumnya’. Pendapat tersebut memberikan makna bahwa explanatory merupakan metode yang menyoroti hubungan atau pengaruh variabelvariabel penelitian dengan menguji hipotesis yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 67 responden yang seluruhnya merupakan pegawai Puskesmas Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh responden, berikut ini adalah jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	20 - 30 Tahun	15	22.4
	30 - 40 Tahun	28	41.8
	> 40 Tahun	24	35.8
Jenis Kelamin	Perempuan	15	22.4
	Laki-laki	52	77.6
Pendidikan	SD/SMP/SMA	5	7.5
	Diploma	44	65.7
	S1	18	26.9

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diperoleh hasil bahwa dari 67 responden yang diteliti dalam penelitian ini, berdasarkan usia responden, hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah pegawai puskesmas yang berusia 30 – 40 tahun (41,8%), sedangkan sisanya sebanyak 22,4% responden berusia 20 – 30 tahun dan sebanyak 35,8% responden berusia > 40 tahun. Selanjutnya menurut jenis kelamin responden, sebagian besar responden adalah pegawai perempuan (77,6%), sedangkan sisanya sebanyak 22,4% responden adalah pegawai laki-laki. Selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan responden, hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden pegawai dengan pendidikan diploma (65,7%), sedangkan sisanya sebanyak 7,5% berpendidikan SD/SMP/SMA dan sebanyak 26,9% responden berpendidikan S1.

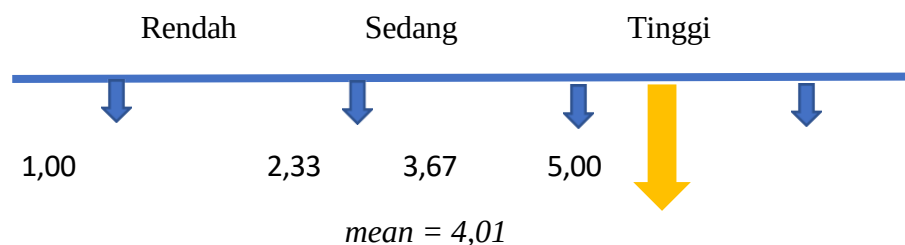
Pendapat Responden

Pendapat responden dalam penelitian ini dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan terhadap skor variabel penelitian dilakukan untuk melihat gambaran persepsi responden terhadap variabel penelitian, dalam penelitian ini oleh karena responden penelitiannya adalah pegawai puskesmas, maka hasil analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran kompetensi pegawai, persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai berdasarkan hasil pengisian kuesioner.

Oleh karena variabel penelitian diukur dengan instrumen yang berskala 1-5, maka maka nilai rata-rata (*mean*) 1 – 2,33 dinyatakan rendah, nilai *mean* antara 2,33 – 3,67 dinyatakan cukup dan nilai *mean* antara 3,67 – 5,00 dinyatakan tinggi. Semakin tinggi rata-rata skor jawaban responden maka semakin tinggi persepsi responden, begitu juga sebaliknya nilai *mean* rendah menunjukkan rendahnya persepsi responden pada variabel tersebut.

Kompetensi

Kompetensi pegawai puskesmas dalam penelitian ini diukur dengan 10 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, rata-rata skor jawaban responden pada variabel kompetensi pegawai adalah sebesar 4,01 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa kompetensi sebagian besar pegawai di Puskesmas Babulu telah memiliki kompetensi yang cenderung tinggi.



Selanjutnya, berdasarkan perhitungan nilai rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing item pernyataan, diperoleh hasil bahwa ternyata banyak pegawai puskesmas yang rendah kompetensinya karena beberapa hal berikut:

- (1) Tidak memahami pengetahuan prosedural yang berkaitan dengan *job description* – nya
- (2) Tidak dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan ketrampilan teknis yang mereka miliki
- (3) Tidak melayani pasien atas dasar dorongan psikologis

- (4) Tidak melayani pasien atas dasar dorongan sosial
- (5) Tidak memiliki daya tahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam upaya meningkatkan kompetensinya maka sebaiknya pegawai puskesmas berusaha memahami pengetahuan prosedural yang berkaitan dengan *job description* nya, berusaha menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan ketrampilan teknis yang mereka miliki, mau melayani pasien atas dasar psikologis dan sosial serta memiliki daya tahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

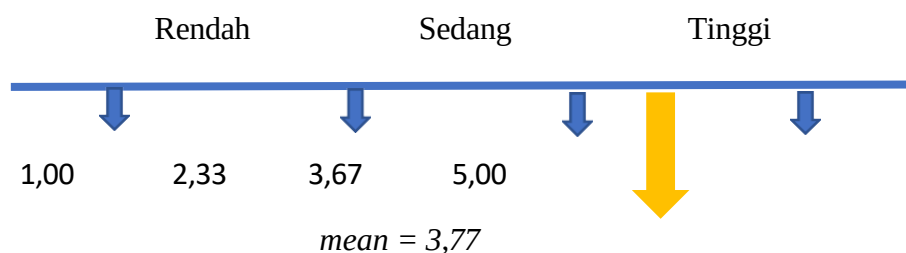
Tabel 2. Rata-rata Skor Jawabn Responden pada Item Pernyataan Variabel Kompetensi

No	Indikator	Pernyataan	Mean
1	KOM1	Saya memahami pengetahuan konseptual yang berkaitan dengan <i>job description</i> saya	4.01
2	KOM2	Saya memahami pengetahuan prosedural yang berkaitan dengan <i>job description</i> saya	3.91
3	KOM3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan administratif yang saya miliki	4.07
4	KOM4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan teknis yang saya miliki	3.94
5	KOM5	Saya bekerja melayani pasien atas dasar dorongan sosial	3.99
6	KOM6	Saya bekerja melayani pasien atas dasar dorongan psikologis	3.67
7	KOM7	Saya percaya diri terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	3.91
8	KOM8	Saya memiliki daya tahan dalam menyelesaikan pekerjaan	3.71
9	KOM9	Saya selalu berusaha jujur dalam menyelesaikan pekerjaan saya	4.39
10	KOM10	Saya berusaha memberikan nilai nilai pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan saya	4.54

Sumber : data diolah (2022)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pegawai puskesmas dalam penelitian ini diukur dengan 4 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, rata-rata skor jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,77 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa kompetensi sebagian besar pegawai di Puskesmas Babulu menilai bahwa lingkungan kerja di puskesmas ini cukup baik.



Selanjutnya, berdasarkan perhitungan nilai rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing item pernyataan, diperoleh hasil bahwa meski lingkungan kerja telah baik namun ternyata menurut sebagian besar banyak pegawai puskesmas, lingkungan kerja di puskesmas masih perlu peningkatan dalam beberapa hal, yaitu :

- (1) Ukuran tempat kerja harus diperluas dan memadai sehingga dapat bekerja secara optimal.
- (2) Kelengkapan fasilitas kerja harus ditingkatkan agar mereka dapat bekerja secara optimal.
- (3) Hubungan/komunikasi antar rekan kerja juga harus diperbaiki sehingga berjalan baik.

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam upaya memperbaiki lingkungan kerja, sebaiknya puskesmas melakukan penataan ulang kembali terutama pada tempat- tempat perawat bekerja, sebaiknya ruangan – ruangan yang membutuhkan *space* luas untuk bekkerja diperluas sehingga lebih memadai. Di samping itu, kelengkapan

fasilitas kerja sebaiknya ditingkatkan dan hubungan antar rekan kerja juga perlu ditingkatkan.

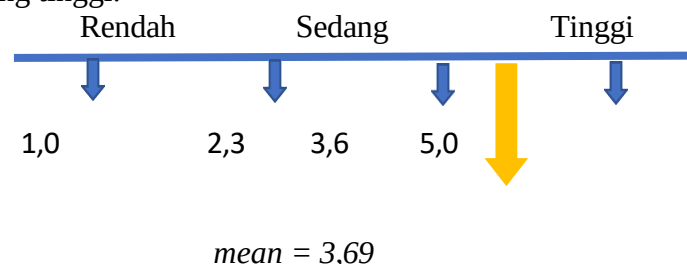
Tabel 3. Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Item Pernyataan Variabel Kompetensi

No	Indikator	Pernyataan	Mean
1	LK1	Ukuran tempat kerja saya memadai untuk bekerja secara optimal	3.73
2	LK2	Kelengkapan fasilitas kerja saya memadai untuk bekerja secara optimal	3.45
3	LK3	Hubungan/komunikasi saya dengan atasan berjalan baik	4.11
4	LK4	Hubungan/komunikasi saya dengan rekan kerja berjalan baik	3.79

Sumber : data diolah (2022)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai puskesmas dalam penelitian ini diukur dengan 4 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, rata-rata skor jawaban responden pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,69 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai di Puskesmas Babulu telah memiliki kepuasan kerja yang cenderung tinggi.



Selanjutnya, berdasarkan perhitungan nilai rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing item pernyataan, diperoleh hasil bahwa ternyata banyak pegawai puskesmas yang rendah kepuasan kerjanya karena mereka kurang disiplin dalam

bekerja. Seandainya mereka selalu disiplin bekerja maka kepuasan kerja mereka akan meningkat karena tidak banyak teguran dari atasan atau konflik kerja dengan rekan kerja lainnya.

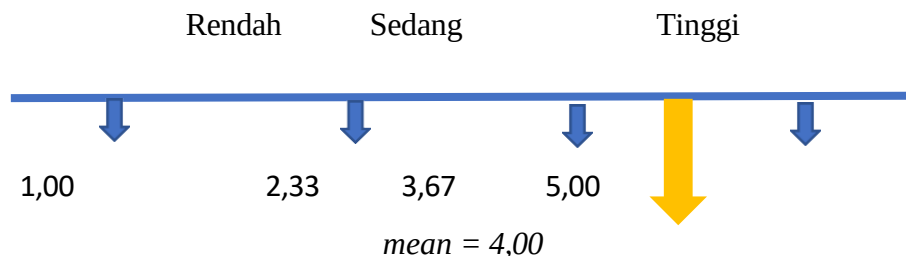
Tabel 4. Rata-rata Skor Jawaban Responden pada Item Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Mean
1	KEP1	Saya merasa senang dalam bekerja	4.12
2	KEP2	Saya mencintai pekerjaan yang diberikan pimpinan	4.07
3	KEP3	Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya hadapi	3.70
4	KEP4	Saya tidak mudah mengeluh dalam bekerja	4.11

Sumber : data diolah (2022)

Kinerja

Kinerja pegawai puskesmas dalam penelitian ini diukur dengan 6 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, rata-rata skor jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebesar 4,00 yang berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai di Puskesmas Babulu telah memiliki kepuasan kerja yang cenderung tinggi.



Selanjutnya, berdasarkan perhitungan nilai rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing item pernyataan, diperoleh hasil bahwa kinerja pegawai paling baik adalah dalam hal komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang

diberikan instansi, sementara dalam hal bekerja tanpa bantuan orang lain masih sangat rendah, banyak pegawai yang ternyata belum bisa bekerja sendiri dan mereka selalu membutuhkan bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5. Rata-rata Skor Jawabn Responden pada Item Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Mean
1	KIN1	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah baik	3.73
2	KIN2	Jumlah aktivitas pekerjaan yang saya lakukan sudah baik	3.79
3	KIN3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal	3.88
4	KIN4	Saya dapat bekerja dengan menggunakan sumber daya yang ada	3.92
5	KIN5	Saya mampu bekerja tanpa bantuan oang lain	2.79
6	KIN6	Saya selalu berkomitmen/bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan institusi	4.05

Sumber : data diolah (2022)

Hasil Uji Kualitas Data

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket kuesioner, sehingga agar kualits data yang dianalisis baik, maka sebelum instrumen disebar ke seluruh responden, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen terhadap 30 responden. Data hasil pengisian kuesioner pada tahap uji coba instrumen ini selanjutnya diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Uji validitas yang digunakan adalah uji validitas r hitung, dimana item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r hitung yang diperoleh $> r$

tabel ($r \text{ tabel}(n=30; \alpha=0,05) = 0,361$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, item pernyataan valid digunakan sebagai instrumen sedangkan item pernyataan tidak valid dibuang karena terbukti tidak dapat mengukur variabel penelitian dengan baik. Setelah seluruh item pernyataan valid, pengujian dilanjutkan pada uji reliabilitas. Uji reliabilitas yang digunakan adalah uji reliabilitas Cronbachs Alpha dimana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai cronbachs alpha $> 0,7$ (Ghozali; 2018).

Tabel 6. Hasil Uji Kualitas Data (Validitas dna Reliabilitas Instrumen)

Variabel	Indikator	Loading Factor	R Tabel	Validitas	Cronbachs Alpha	Reliabilitas
Kompetensi	KOM1	0.870	0.361	Valid	0.98	reliabel
	KOM2	0.873	0.361	Valid		
	KOM3	0.928	0.361	Valid		
	KOM4	0.925	0.361	Valid		
	KOM5	0.887	0.361	Valid		
	KOM6	0.918	0.361	Valid		
	KOM7	0.941	0.361	Valid		
	KOM8	0.890	0.361	Valid		
	KOM9	0.896	0.361	valid		
	KOM10	0.894	0.361	valid		
Kepuasan kerja	KEP1	0.843	0.361	valid	0.931	reliabel
	KEP2	0.848	0.361	valid		
	KEP3	0.844	0.361	valid		
	KEP4	0.841	0.361	valid		
Lingkungan Kerja	LK1	0.867	0.361	valid	0.946	reliabel
	LK2	0.859	0.361	valid		
	LK3	0.905	0.361	valid		
	LK4	0.862	0.361	valid		
Kinerja	KIN1	0.847	0.361	valid	0.951	reliabel
	KIN2	0.909	0.361	valid		
	KIN3	0.924	0.361	valid		
	KIN4	0.807	0.361	valid		
	KIN5	0.872	0.361	valid		
	KIN6	0.740	0.361	valid		

Sumber : data diolah (2022)

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam angket kuesioner valid karena r hitung seluruh item $> 0,361$, selanjutnya reliabilitas instrumen juga terpenuhi dengan cronbachs alpha $> 0,7$, hal ini berarti angket kuesioner layak digunakan untuk mengambil data penelitian sehingga kualitas data penelitian baik dan akurat dalam memberikan kesimpulan penelitian.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan terhadap skor variabel penelitian dilakukan untuk melihat gambaran persepsi responden terhadap variabel penelitian, dalam penelitian ini oleh karena responden penelitiannya adalah pegawai puskesmas, maka hasil analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran kompetensi pegawai, persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai berdasarkan hasil pengisian kuesioner.

Berdasarkan perhitungan nilai rata-rata skor jawaban responden pada variabel

kompetensi, diperoleh hasil bahwa ternyata banyak pegawai puskesmas yang rendah kompetensinya karena beberapa hal berikut:

1. Tidak memahami pengetahuan prosedural yang berkaitan dengan *job description* – nya
2. Tidak dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan ketrampilan teknis yang mereka miliki
3. Tidak melayani pasien atas dasar dorongan psikologis
4. Tidak melayani pasien atas dasar dorongan sosial
5. Tidak memiliki daya tahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam upaya meningkatkan kompetensinya maka sebaiknya pegawai puskesmas berusaha memahami pengetahuan prosedural yang berkaitan dengan *job description* nya, berusaha menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan ketrampilan teknis yang mereka miliki, mau melayani pasien atas dasar psikologis dan sosial serta memiliki daya tahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada variabel lingkungan kerja telah baik namun ternyata menurut sebagian besar banyak pegawai puskesmas, lingkungan kerja di puskesmas masih perlu peningkatan dalam beberapa hal, yaitu :

1. Ukuran tempat kerja harus diperluas dan memadai sehingga dapat bekerja secara optimal
2. Kelengkapan fasilitas kerja harus ditingkatkan agar mereka dapat bekerja secara optimal
3. Hubungan / komunikasi antar rekan kerja juga harus diperbaiki sehingga berjalan baik

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam upaya memperbaiki lingkungan kerja, sebaiknya puskesmas melakukan penataan ulang kembali terutama pada tempat- tempat perawat bekerja, sebaiknya ruangan – ruangan yang membutuhkan *space* luas untuk bekerja diperluas sehingga lebih memadai. Di samping itu, kelengkapan fasilitas kerja sebaiknya ditingkatkan dan hubungan antar rekan kerja juga perlu ditingkatkan.

Pada variabel kepuasan kerja, pegawai puskesmas masih rendah kepuasan kerjanya karena mereka kurang bangga terhadap pekerjaan yang dihadapi. Seandainya mereka selalu bangga terhadap pekerjaan yang dihadapi maka kepuasan kerja mereka akan meningkat.

Sedangkan pada variabel kinerja pegawai paling baik adalah dalam hal komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan instansi, sementara dalam hal bekerja tanpa

bantuan orang lain masih sangat rendah, banyak pegawai yang ternyata belum bisa bekerja sendiri dan mereka selalu membutuhkan bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh kompetensi pegawai puskesmas Babulu masih rendah, Sebagian besar pegawai di Puskesmas Babulu menilai bahwa lingkungan kerja di puskesmas ini cukup baik, sebagian besar pegawai di Puskesmas Babulu telah memiliki kepuasan kerja yang cenderung tinggi, dan sebagian besar pegawai di Puskesmas Babulu telah memiliki kepuasan kerja yang cenderung tinggi.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai, demikian sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai maka semakin rendah kinerja pegawai.

Dalam hal kepuasan kerja pegawai, ternyata banyak pegawai puskesmas yang rendah kepuasan kerjanya karena mereka kurang disiplin dalam bekerja. Seandainya mereka selalu disiplin bekerja maka kepuasan kerja mereka akan meningkat karena tidak banyak teguran dari atasan atau konflik kerja dengan rekan kerja lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Achmad, E. K. (2014). Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.
- Ade Irma, M. Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen - Pissn: 0285-6911 - Eissn: 2528-1518, 253-258.
- Agus Dwi Nugroho, D. K. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Vol.19, No.2.
- Aldo, H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol. 13 No. 1.
- Alwafi Ridho Subarkah. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Deskriptif Pada Pt. Putra Utama Motor, Solo Dan Sukoharjo (Persero).
- Nhk技研, 151(2). Amir, A., Chairil, & Zahari. (2014). Pengaruh Kompetensi pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Negeri Pariaman. Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan, 2(2).

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1).
- Andi Batari Ola, R. A. (2019). Research Result The Influence Of Staffing Status And Organizational Commitment On Performance Through Job Satisfaction At Uptd Puskesmas Kajuara In Bone Regency. *Yume : Journal Of Management*.
- Andi Hidayat, Solihin M, Amar S, M. N. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1).
- Apridani, B. M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal Of Environment And Management*, 82-88.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Ekonomika Vol 9 No 2*.
- Arief, M. Y., & Ahmad, M. F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indah Plywood
- Bondowoso. Cermin: Jurnal Penelitian, 5(1).
https://doi.org/10.36841/Cermin_Unars.V5i1.997
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal Edutech*, 3(2).