
Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Sudiang Raya

Serlin Serang^{1*}, Ramlawati²

¹ Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muslim Indonesia

² Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muslim Indonesia

ABSTRACT

Penelitian dilakukan untuk menguji dan menganalisa apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan dilakukan untuk menguji sebuah hipotesis bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Data dikumpulkan menggunakan metode survey dengan kuesioner sebagai instrument utamanya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Sudiang Raya yang berjumlah 40. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi pengujian hipotesis melalui uji F dan uji T. Hasil analisis menemukan bahwa yang mempunyai kompetensi yang tinggi akan mencapai prestasi kerja yang tinggi dan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka tugas yang diberikan pegawai akan dikerjakan dengan baik pula untuk peningkatan kompetensi bagi pegawai agar dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi bagi Puskesmas Sudiang Raya. Hasil analisis ditemukan terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara kompensasi dan kompetensi dengan prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya, pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya adalah 17,9 %. Sedangkan yang 82,1% (100% - 17,9%) dipengaruhi oleh variable lain.

Keywords:

Kompetensi, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

✉ Corresponding author :

Email Address : serlin.serang@umi.ac.id

1. Introduction

Dalam rangka pembangunan kesehatan di Indonesia masyarakat diharapkan hidup dalam lingkungan sehat yang menerapkan perilaku hidup bersih dan sehat, memiliki kemampuan untuk hidup sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil, merata serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Salah-satu upaya dalam Pembangunan Kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan adalah kegiatan yang diselenggarakan oleh puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan terdepan kepada masyarakat baik kegiatan di dalam dan luar gedung Puskesmas.

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Pada kenyataannya, dalam pelaksanaannya Puskesmas masih menghadapi berbagai masalah antara lain: kegiatan yang dilaksanakan Puskesmas kurang berorientasi pada masalah dan kebutuhan masyarakat setempat tetapi lebih berorientasi pada pelayanan kuratif bagi pasien yang datang ke Puskesmas, keterlibatan masyarakat yang merupakan andalan penyelenggaraan pelayanan kesehatan tingkat pertama belum ditingkatkan secara optimal. Sampai saat ini Puskesmas kurang berhasil menumbuhkan inisiatif masyarakat dalam pemecahan masalah dan rasa memiliki Puskesmas serta belum mampu mendorong kontribusi sumber daya masyarakat dalam penyelenggaraan upaya kesehatan

Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya, maka prestasi kerja dari pegawai perlu di evaluasi dan

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas.....

di perhatikan oleh pihak Puskesmas Sudiang Raya. Pegawai dapat dikatakan berprestasi apabila pelayanan yang diberikan sudah maksimal dan tidak adanya keluhan-keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan yang telah diberikan oleh pihak puskesmas. Prestasi kerja juga dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sangat sungguh-sungguh untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

Selain itu untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, pihak manajer harus mengadakan evaluasi kerja setiap tahunnya (Boon et al., 2018). Hubungan positif antara pegawai dan manajer dapat diukur melalui kehidupan sehari-hari dalam organisasi, prestasi kerja dari organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peran atau sumbangsi individu terhadap perkembangan dalam organisasi. Kemudian akan mempengaruhi keberhasilan, tujuan, dan sasaran yang telah ditentukan organisasi sebelumnya. Prestasi kerja pegawai dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi jabatan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dilakukan penilaian prestasi kerja, melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil kinerja pegawai setiap tahunnya, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi (Mitchell et al., 2013). Pada umumnya orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penilaian prestasi kerja pegawai, hal ini bagian yang sangat penting dari keseluruhan proses karya pegawai yang bersangkutan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah kompetensi dan lingkungan kerja. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan modal dasar untuk mencapai tujuan tersebut adalah salah satunya dengan kompetensi. Kompetensi merupakan 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 karyawan yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude), jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi (Wright & Ulrich, 2017).

Pegawai mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda dan disiplin ilmu yang berbeda-beda pula. Pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA tentu saja berbeda dengan disiplin ilmu yang dimiliki oleh karyawan berlatar belakang pendidikan D3, S1, dan seterusnya. Sehingga dengan adanya latar belakang pendidikan yang berbeda tersebut, diharapkan pegawai dapat bekerja sama untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Selain kompetensi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, pihak puskesmas juga harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas.....

yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan mempengaruhi kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga.

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang menentukan pegawai bekerja secara optimal, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan. Apabila lingkungan kerja kurang menarik dan kurang memuaskan maka kondisi ini dapat menurunkan produktifitas kerja pegawai, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif maka dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan akan mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya oleh pihak puskesmas.

Puskesmas Sudiang Raya merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan masyarakat di kecamatan Biringkanaya, yang beralamat di jl. Perumnas Raya No.5 Bumi Sudiang Permai. Puskesmas ini dibangun pada tahun 2003 atas bantuan Rotary Club of Leiden yang diresmikan pada tanggal 9 Desember 2003 oleh Walikota Makassar dengan pihak donatur. Dalam rangka mewujudkan visi dan misinya, Puskesmas Sudiang Raya memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Meskipun Puskesmas Sudiang Raya telah melakukan banyak perubahan, namun menurut pengamatan penulis prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai Puskesmas Sudiang Raya masih belum optimal. Dilihat dari masih banyaknya keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan yang kurang ramah, susah mendapatkan rujukan langsung kerumah sakit, dan terkesan banyak alasan untuk menolak pasien. Selain itu hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa kompetensi pegawai pada Puskesmas Sudiang Raya memberi pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Terlihat ada beberapa pegawai dalam menjalankan aktivitas pelayanan merasa tidak mampu menjalankan tugas dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya tingkat pengetahuan atas wawasan kerja yang dipahami, keterampilan yang rendah karena tidak cakap dalam memberi pelayanan yang terbaik. Begitupun dengan lingkungan kerja, kurang kondusifnya tempat kerja pegawai yang dimana adanya beberapa ruang kerja yang sempit sehingga tugas yang diberikan pegawai dikerjakan di luar ruangan dan adanya bau kurang sedap di sekitar puskesmas apabila musim hujan terjadi. Sehingga mengakibatkan hasil kerja dan prestasi kerja kurang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, yang menjelaskan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja sangat berhubungan terhadap prestasi kerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada puskesmas Sudiang Raya. Sehingga judul yang diangkat oleh penulis adalah

“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Sudiang Raya”.

2. Literature Review

2.1. Konsep Kompetensi

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang kemungkinannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka public, mewakili apa yang orang itu anggap penting. Kompetensi menjadi penting dan utama dalam memperkuat pencapaian tujuan organisasi landasan teori ini yang digunakan menjadi kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah, prinsip dan konsep yang cenderung benar dalam setiap kondisi managerial (Muslim et al., 2018).

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilannya, maka diperlukan suatu landasan yang kuat berupa kompetensi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dari pegawai yang dituntut oleh pekerjaannya. Untuk itu, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten dibidangnya.

2.2. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh manajer atau organisasi agar pegawai merasa nyaman, tenang, aman dan fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Adapun faktor-faktor lain yang berada diluar atau didalam organisasi yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi, maka hal ini harus diantisipasi oleh organisasi, karena pentingnya lingkungan kerja dalam perusahaan atau organisasi juga sebagai penentu kualitas kerja karyawan. Adapun pendapat mengenai lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok Sedermyanti.

2.3. Konsep Prestasi Kerja

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas.....

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari pegawai yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan tepat. Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

Hasil dan kualitas prestasi kerja yang baik tidak dapat terlepas oleh kinerja yang dibangun oleh pihak pegawai atau karyawan dan manajemen perusahaan karena tidak mungkin suatu prestasi kerja yang maksimal itu bisa diperoleh tanpa ada penanganan yang serius dan mendalam dari pihak manajemen perusahaan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja dihasilkan melalui serangkaian aktivitas dalam suatu proses kerja oleh seseorang dari kelompok orang yang mana hasil kerja tersebut sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan. Prestasi kerja juga merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang ditentukan oleh tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai dalam usahanya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Sofyan, 2013).

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1:** Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Sudiang Raya.
- H2:** Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Sudiang Raya.
- H3:** Diduga kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya.

3. Method, Data, and Analysis

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang masih aktif bekerja pada Puskesmas Sudiang Raya sebanyak 40 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel dari populasi yang diambil secara menyeluruh. Diketahui pegawai pada Puskesmas Sudiang Raya sebanyak 40 orang. Alasan peneliti mengambil secara keseluruhan responden pegawai karena representatif untuk diamati secara menyeluruh dalam melihat pengaruh dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Jenis data adalah kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari data primer dan data

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas.....

sekunder. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya. Apabila semua data telah dikumpulkan maka akan diuji dengan beberapa tahap pengujian. Pertama uji kualitas data. Kedua uji asumsi klasik. Ketiga uji regresi berganda. Keempat uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan.

4. Result and Discussion

4.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Sudiang Raya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Sudiang Raya. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang menjadi responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi menjadi identitas diri mulai dari umur, jenis kelamin, unit bekerja dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variable	Measurement	n	%
Gender	Laki-laki	8	20%
	Perempuan	32	80%
Usia	20-30	19	48%
	31-40	12	30%
	41-50	4	10%
	>50	5	13%
	D3	20	50%
Pendidikan Terakhir	S1	19	48%
	S2	1	3%
	Dokter Umum	3	8%
Unit Bekerja	Dokter Gigi	2	5%
	Perawat	24	60%
	Bidan	3	8%
	Farmasi	2	5%
	Gizi	1	3%
	Kesehatan Masyarakat	2	5%
	Kesehatan Lingkungan	1	3%
	Keterampilan Fisik	1	3%
	Keteknisian Medik	1	3%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1, diperoleh data bahwa responden yang paling banyak adalah kelompok umur antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 48%, selanjutnya responden umur antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 10 %, selanjutnya responden antara umur

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas.....

31-40 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 30 %, umur >50 tahun ada 5 orang atau 13 %. Ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden pegawai pada Puskesmas Sudiang Raya masih muda dan produktif, sehingga menjadi hal untuk diteliti untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 32 atau 80 % dan responden berjenis kelamin pria sebanyak 8 orang atau 20 %. Ini menunjukkan bahwa proporsi pegawai wanita yang bekerja di Puskesmas Sudiang Raya lebih besar dibandingkan pria, dan umumnya menjalankan aktivitas di bidang pelayanan kesehatan masyarakat.

Unit bekerja sebagai Dokter Umum adalah sebanyak 3 orang atau 8 %, Dokter Gigi sebanyak 2 orang atau 5 %, Perawat sebanyak 24 orang atau 60 %, Bidan sebanyak 3 orang atau 8 %, Farmasi sebanyak 2 orang atau 5 %, Gizi sebanyak 1 orang atau 3 %, Kesehatan Masyarakat sebanyak 2 orang atau 5 %, Kesehatan Lingkungan sebanyak 1 orang atau 3 %, Keterampilan Fisik sebanyak 1 orang atau 3 %, Keteknisian Medik sebanyak 1 orang atau 3 %. Ini menunjukkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini kebanyakan memiliki profesi sebagai perawat di Puskesmas Sudiang Raya.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis deskriptif pada umumnya berkaitan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta menggambarkan karakteristik data yang digunakan dalam penelitian seperti jumlah data, nilai rata-rata, standar deviasi yang disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Deskriptive Statistik
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	40	4.26	.296
Lingkungan Kerja	40	4.16	.375
Prestasi Kerja Pegawai	40	4.71	.142
Valid N (listwise)	40		

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai rata-rata dan standar deviasi dari 3 variabel diatas dengan jumlah 40 buah. Nilai rata-rata (Mean) dari variable Kompetensi yaitu 4.26 dengan standar deviasi 0.296. Nilai rata-rata (Mean) dari variable Lingkungan Kerja yaitu 4.16 dengan standar deviasi 0.375. Dan Nilai rata-rata (Mean) dari variable Prestasi Kerja Pegawai yaitu 4.71 dengan standar deviasi 0.142.

4.3. Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir item dalam instrumen itu valid atau tidak, dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total menggunakan

program komputer yaitu SPSS for windows 16.0. Apabila korelasi tiap item pernyataan positif dan besarnya 0,30 keatas ($\geq$) maka butir item tersebut valid, dan jika korelasi dibawah 0,30, maka butir item tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan metode uji statistik cronbach alpha(a) menggunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS for Windows 16.0. Nilai alpha yang didapatkan kemudian dibandingkan dengan nilai batas reliabilitas minimum, yaitu 0,60 dan jika nilai uji koefisien reliabilitas diatas 0,60 maka item-item tersebut dapat dipercaya keandalannya. Hasil Pengujian validitas data dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
Kompetensi (X1)	X1.1	0,312	0,600	Valid dan reliable
	X1.2	0,312		
	X1.3	0,312		
	X1.4	0,312		
	X1.5	0,312		
	X1.6	0,312		
	X1.7	0,312		
	X1.8	0,312		
	X1.9	0,312		
	X1.10	0,312		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,312	0,600	Valid dan reliable
	X2.2	0,312		
	X2.3	0,312		
	X2.4	0,312		
	X2.5	0,312		
	X2.6	0,312		
	X2.7	0,312		
	X2.8	0,312		
	X2.9	0,312		
	X2.10	0,312		
Kepuasan Nasabah (Y)	Y1.1	0,312	0,600	Valid dan reliable
	Y1.2	0,312		
	Y1.3	0,312		
	Y1.4	0,312		
	Y1.5	0,312		
	Y1.6	0,312		
	Y1.7	0,312		

Y1.8	0,312
Y1.9	0,312
Y1.10	0,312
Y1.11	0,312

Sumber : Data primer diolah, 2018

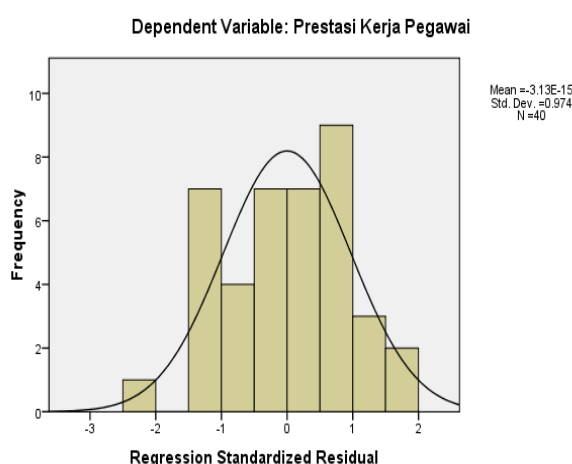
Pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh instrument variabel kompetensi, lingkungan kerja dan prestasi kerja pada penelitian ini mempunyai r hitung $> r$ tabel yaitu pada taraf signifikan 5% dan $n = 100$ r tabel = 0.312, maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item > 0.312 . Berdasarkan data diatas berarti semua pernyataan untuk variabel kompetensi dinyatakan valid, untuk variabel lingkungan kerja terdapat 2 nilai r hitung yang tidak valid yang terdapat pada pernyataan X2.5 dan X2.6 mengenai indikator penerangan, dan untuk variabel prestasi kerja juga terdapat 2 nilai r hitung yang tidak valid yang terdapat pada pernyataan Y2 dan Y3 mengenai indikator hasil kerja dan pengetahuan pekerjaan.

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.600, pada penelitian ini Nilai Cronbach Alphanya X1 (0,644), X2 (0,758), Y (0,690), jadi dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuisioner adalah reliable (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4. Uji Asumsi Klasik

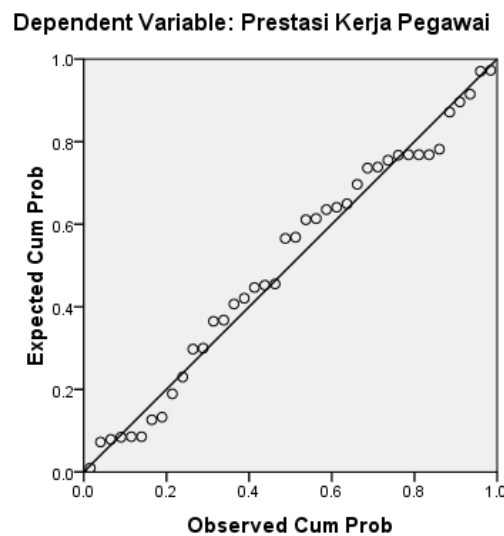
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak (data yang baik itu adalah data yang normal dalam pendistribusiannya).



Gambar 1. Grafik Histogram Untuk Menguji Normalitas

Melihat tampilan grafik histogram pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola yang mendekati normal.



Gambar 2. Grafik Normal Plot Untuk Menguji Normalitas

Melihat tampilan grafik normal plot pada gambar 2 dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Pengujian Correlation dideskripsikan pada tabel 4.

Tabel 4. Correlations
Correlations

		Kompetensi	Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja Pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	-.220	.242
	Sig. (2-tailed)		.173	.132
	N	40	40	40
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	-.220	1	.285
	Sig. (2-tailed)	.173		.074
	N	40	40	40
Prestasi Kerja Pegawai	Pearson Correlation	.242	.285	1
	Sig. (2-tailed)	.132	.074	
	N	40	40	40

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil perhitungan pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa variable kompetensi yang mempunyai korelasi yang cukup tinggi dengan variable lingkungan kerja dengan tingkat korelasi sebesar 0.173 atau 17,3 %. Oleh karena korelasi ini masih dibawah 90 %, maka dikatakan tidak terjadi multikolonieritas yang serius. Pengujian Coeffientsa di deskripsikan pada tabel 5.

Tabel 5. Deskripsi Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.495	.435		8.033	.000		
1 Kompetensi	.154	.073	.320	2.099	.043	.952	1.051
1 Lingkungan Kerja	.135	.058	.356	2.330	.025	.952	1.051

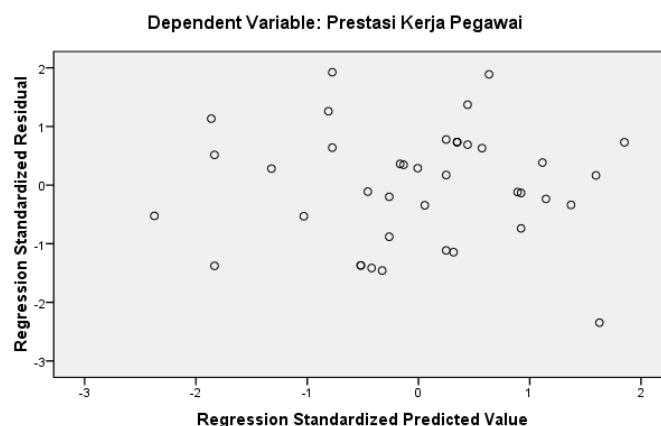
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber Data: Hasil Perhitungan dengan SPSS

Tampilan Coeffientsa pada tabel 5, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan nilai torelance menunjukkan tidak ada variable bebas yang memiliki nilai torelance kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antara variable bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Fakctor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variable bebas yang menunjukkan nilai VIF lebih dari 10, dimana jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variace dari residual satu pengamatan yang lain. Jika variace dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasititas, dan jika berbeda disebut heteroskedasititas.



Gambar 3. Scatterplot

Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas. Pengujian grafik scatterplot dideskripsikan pada gambar 3 dapat disimpulkan bahwa data dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

4.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada puskesmas Sudiangraya, maka digunakan model analisis berganda. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat. Dari hasil pengujian asumsi klasik, maka model regresi berganda dalam penelitian dapat digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.495	.435		8.033	.000
Kompetensi	.154	.073	.320	2.099	.043
Lingkungan Kerja	.135	.058	.356	2.330	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Hasil analisis regresi berganda untuk F-test dan t-test yang digunakan untuk menguji hipotesis terhadap variable dependent pada penelitian ini secara ringkas sebagai berikut :

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Pengujian hipotesis pertama (H1) menggunakan regresi linear berganda untuk menguji komponen kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa komponen kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variable kompetensi 0.043 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah menerima H1.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pengujian hipotesis kedua (H2) menggunakan regresi linear berganda untuk menguji komponen lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa komponen lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variable lingkungan kerja 0.025 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah menerima H2.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas.....

Pengujian hipotesis ketiga (H3) menggunakan regresi linear berganda untuk menguji komponen kompetensi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variable kompetensi dan lingkungan kerja 0.026 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah menerima H3.

4.6. Uji Hipotesis

Uji F

Uji Statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variable dependen atau terikat.

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.141	2	.071	4.038	.026 ^a
	Residual	.647	37	.017		
	Total	.788	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber Data : Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2018

Berdasarkan ANOVA pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa Uji F test, didapat F hitung sebesar 4.038 dengan tingkat probabilitas 0.026 (signifikansi). Karena probabilitas lebih kecil dari 0.050, maka model regresi dapat dikatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada puskesmas Sudiang Raya.

Uji t

Uji statistic t bertujuan untuk menguji emaknaan atau keberartian koefisien regresi partial. Pada dasarnya akan menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable independen secara individual akan menerangkan variasi variable dependen. Hasil uji statistic t-test pada penelitian ini disajikan dalam tabel 8.

Tabel 8. Hasil perhitungan Uji t
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error					

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas.....

Kompetensi	.154	.073	.320	2.099	.043	.952	1.051
Lingkungan Kerja	.135	.058	.356	2.330	.025	.952	1.051

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Sumber Data : Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2018

Hasil pengujian t dapat disimpulkan, dari kedua variable independen yang dimasukkan dalam regresi, variable komponen kompetensi dan lingkungan kerja signifikan, hal ini bisa dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variable kompetensi sebesar 0.043 lebih kecil dari 0.05. dan variable lingkungan kerja signifikan dilihat dari probabilitas signifikansi untuk komponen lingkungan kerja sebesar 0.025 lebih kecil dari 0.05.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Berikut merupakan hasil pengujian koefisien determinasi variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423a	.179	.135	.132

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, lingkungan kerja

Sumber Data : Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2018

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9, diketahui nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,179 (nilai 0,179 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,423 \times 0,423 = 0,179$). Besarnya angka koefisien determinasi (R square) 0,179 sama dengan 17,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada puskesmas sudiangraya sebesar 17,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 17,9\% = 82,1\%$) dipengaruhi oleh variable lain diluar model regresi ini. Besarnya pengaruh variable lain ini disebut sebagai error (e). Untuk menghitung nilai error dapat digunakan rumus $e = 1 - R^2$.

Sebagai catatan, besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square hanya antara 0-1. Sementara jika dijumpai R Square bernilai minus (-), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh X terhadap Y. semakin kecil nilai koefisien determinasi (R Square), maka ini artinya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai R Square semakin mendekati 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

4.7. Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Sudiang Raya

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas.....

Variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pada uji t dalam regresi linear berganda. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Tanggapan responden juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan Setuju (S) terhadap pernyataan-pernyataan mengenai kompetensi. Hal ini terjadi pada seluruh butir pertanyaan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan di urutan kedua sangat setuju.

Hal ini menandakan bahwa variabel kompetensi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Pada pernyataan nomor 1 tanggapan responden akan setuju sangat tinggi. Pernyataan dari jawaban tersebut mengenai motif dimana pegawai dapat menyelesaikan setiap tugas pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, itu menandakan bahwa pegawai Puskesmas Sudiang Raya memiliki kesadaran atau motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Namun pada pernyataan 7 dan 8 responden menjawab tidak setuju tentang pengetahuan pegawai. Meski dalam presentase yang kecil tetapi hal ini harus diperhatikan oleh instansi. Tingkat pengetahuan yang tinggi adalah salah satu aspek yang penting dalam peningkatan prestasi pegawai. Semakin bagus pemahaman pegawai Puskesmas Sudiang Raya akan kompetensi berupa motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan tentunya hal ini berpengaruh pada prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Sudiang Raya.

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pada uji t dalam regresi linear berganda. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Tanggapan responden juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian tersebut memberikan tanggapan setuju (S) pada variabel lingkungan kerja pada Puskesmas Sudiang Raya. Dan di urutan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju (SS).

Hal ini menandakan bahwa variabel lingkungan kerja cukup penting untuk diperhatikan. Pada pernyataan nomor 4 tanggapan responden akan setuju cukup tinggi. Pernyataan dari jawaban tersebut mengenai hubungan dengan rekan kerja dimana pegawai dapat saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi, itu menandakan pegawai pada Puskesmas Sudiang Raya sadar bahwa bersosialisasi dan menjalin hubungan yang positif dengan sesama rekan kerja akan membantu untuk saling percaya agar bisa bekerja sama dengan lebih baik lagi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Conclusion and Suggestion

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas.....

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu Kompetensi sebagai X1 dan Lingkungan Kerja sebagai X2 sedangkan variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja Pegawai sebagai Y. Berdasarkan hasil penelitian, Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Penjabaran hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

1. Pengujian hipotesis pertama (H1) menggunakan regresi linear berganda untuk menguji komponen kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa komponen kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variable kompetensi 0.43 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah menerima H1.
 2. Pengujian hipotesis kedua (H2) menggunakan regresi linear berganda untuk menguji komponen lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa komponen lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variable kompetensi 0.25 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah menerima H2.
 3. Pengujian hipotesis ketiga (H3) menggunakan regresi linear berganda untuk menguji komponen kompetensi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa komponen kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variable kompensasi dan kompetensi 0.026 yang berada di bawah $\alpha = 5\%$. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah menerima H3.
- Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan pimpinan Puskesmas Sudiang Raya memberikan peluang kepada pegawai yang masih berpendidikan Diploma untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, demikian pula yang berpendidikan S1 diberi kesempatan dan motivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2, sehingga pegawai terus menunjukkan potensi yang dimiliki sesuai pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sifat dan motif dalam memberikan pelayanan kesehatan di Puskesmas Sudiang Raya.
2. Disarankan pimpinan Puskesmas Sudiang Raya untuk selalu mengontrol hubungan antar sesama pegawai guna meminimalisir terjadinya keretakan hubungan di tempat kerja. Selain itu juga disarankan agar dilakukan evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah di antara sesama pegawai agar hubungan yang baik selalu terjaga. Hal lain yang perlu dipertimbangkan

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas.....

adalah pengadaan refreshing bersama sebagai sarana mempererat tali silaturahmi di antara sesama karyawan sehingga karyawan merasa nyaman baik di dalam maupun di luar kerja. Apabila hubungan karyawan terlihat harmonis dan baik maka karyawan cenderung nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang kompetensi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya.
4. Disarankan kepada peneliti lain agar menambahkan variabel bebas selain kompetensi dan lingkungan kerja yang mungkin berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Puskesmas Sudiang Raya.

Reference

- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Mitchell, R., Obeidat, S., & Bray, M. (2013). The effect of strategic human resource management on organizational performance: The mediating role of high-performance human resource practices. *Human Resource Management*, 52(6), 899–921. <https://doi.org/10.1002/hrm.21587>
- Muslim, M., Pelu, M. F. A., & Mentari, K. S. (2018). Pengaruh Kompetensi Auditor, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. *Bongaya Journal for Research in Accounting (BJRA)*, 1(2), 08-17.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.53912/iejm.v2i1.24>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A road well traveled: The past, present, and future journey of strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45–65. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113052>