

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA SUKU DINAS KESEHATAN JAKARTA PUSAT

Muhammad Yusuf Saputra; Abdulllah Muksin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I

E-mail : [1muhamadyusufsaputra58@gmail.com](mailto:muhamadyusufsaputra58@gmail.com), [2abdullah.muksin@upi-yai.ac.id](mailto:abdullah.muksin@upi-yai.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pada Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau semua pegawai dijadikan sampel yaitu sebanyak 64 orang. Analisis data menggunakan aplikasi SmartPLS Versi 4.1.14 dengan pengujian outer model, inner model serta uji hipotesis.

Hasil penelitian uji pengaruh langsung antar variabel menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dan motivasi juga memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence and work environment on employee performance, mediated by motivation, at the Central Jakarta Health Office. The method used in this study is descriptive research with a quantitative approach. The sample used was a saturated sample, meaning all employees were sampled, totaling 64 employees. Data analysis used the SmartPLS application version 4.1.14 with outer model testing, inner model testing, and hypothesis testing.

The results of the direct influence test between variables show that competence has a positive and significant effect on motivation, where the r value = 0.756, the t -count value = 3.213 > t -table = 1.671 and the p -value = 0.001 < 0.05. The work environment has a positive and significant effect on motivation, the r value = 0.607, the t -count value = 4.628 > t -table = 1.671 with a p -value = 0.000 < 0.05. Competence has an effect on employee performance, the r value

= 0.832, the calculated value = 3.425 > t -table = 1.671 with a p -value = 0.012 < 0.05. The work environment has a positive and significant effect on employee performance with r = 0.689 and t -count = 3.974 > t -table = 1.671 with p -value = 0.000 < 0.05. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with r = 0.743, t -count = 5.633 > t -table = 1.671, p -value = 0.000 < 0.05. The indirect effect test shows that motivation mediates the effect of competence on employee performance with r = 0.703, t -count = 2.560 > t -table = 1.671 and p -value = 0.000 < 0.05. Motivation also mediates the influence of the work environment on employee performance, with an r value of 0.618, a calculated t -value of 3.005 > t -table of 1.67, and a p -value of 0.007 < 0.05. Thus, all exogenous variables have a positive and significant effect on the endogenous variables.

Keywords: Competence, Work Environment, Motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang berperan langsung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat sebagai perangkat daerah memiliki tanggung jawab strategis dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, pembinaan fasilitas kesehatan, serta pelaksanaan program kesehatan masyarakat. Untuk mewujudkan pelayanan publik yang optimal, diperlukan pegawai dengan kinerja yang tinggi, profesional, dan berorientasi pada hasil.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mengambil keputusan yang tepat, serta beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan perkembangan di bidang kesehatan. Namun, kompetensi yang baik belum tentu menghasilkan kinerja optimal apabila tidak didukung oleh faktor lain.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta beban kerja yang

tinggi, dapat menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik menjadi prasyarat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat.

Namun demikian, pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak selalu bersifat

langsung. Motivasi kerja diduga berperan sebagai faktor yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam mengaplikasikan kompetensi yang dimilikinya serta mampu memanfaatkan lingkungan kerja secara positif untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pada Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran motivasi dalam memperkuat hubungan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan laporan kinerja pegawai pada Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat tahun 2024 menunjukkan rata-rata kinerjanya 99.03%. Pencapaian kinerja yang dibawah rata-rata ada tiga program kerja yaitu (1). Administrasi Umum Perangkat Daerah, yang kegiatannya meliputi; Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor; Penyediaan Bahan/Material Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD. (2). Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, kegiatannya meliputi;

Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor; Penyediaan Bahan/Material Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD. (3). Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, kegiatannya meliputi; Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan; Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya; Pemeliharaan/Rehabilitasi

Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya. Padahal tiga program kerja yang dibawah rata-rata itu merupakan tugas pokok pemerintahan yang seharusnya hasilnya diatas rata-rata.

Sedangkan dilihat dari kompetensi pegawai berdasarkan Tingkat Kompetensi Pegawai dan keahlian juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pada table 2. ditunjukkan Tingkat Kompetensi Pegawai pada Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat.

Berdasarkan table 2 tersebut diatas menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pegawai pada Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat adalah rata-rata berpendidikan yang berkaitan dengan kesehatan. Padahal kompetensi utama pegawai negeri sipil (PNS) yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya adalah Kompetensi Manajerial (kepemimpinan, integritas, kerjasama), Kompetensi Sosial dan Kultural (interaksi dengan masyarakat majemuk), dan Kompetensi Teknis (keahlian spesifik jabatan). Kompetensi ini penting untuk mendukung good governance, pelayanan publik, dan adaptasi terhadap perubahan, serta menjadi dasar pengembangan karier dan penilaian kinerja ASN (Pergub No. 121 Tahun 2020).

Kalau dicermati pencapaian kinerja yang dibawah rata-rata tersebut terletak pada pengadaan barang dan jasa termasuk pemeliharaan sarana dan prasarana gedung kantor dan bangunan lainnya. Yang menarik dalam penelitian ini adalah, apakah pencapaian kinerja tersebut ada kaitannya dengan kompetensi pegawai. Itulah salah satu hal yang akan dibuktikan dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai, pada penelitian pendahuluan yang dilakukan terhadap 15 pegawai hasilnya seperti pada table 3. tersebut dibawah ini.

Tanggapan pegawai tentang lingkungan fisik menunjukkan hasil yang rata-rata baik dan baik sekali, hanya tata ruang kantor yang mendapatkan hasil

kurang baik. Hal ini disebabkan fasilitas dan layout ruangan yang dirasa sudah terlalu lama dan banyaknya berkas yang menumpuk, karena terbatasnya ruang penyimpanan data. Penelitian yang dilakukan oleh Namira dan Khuzain (2022), Risma dan Daspar (2023) bahwa lingkungan kerja fisik pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan tanggapan pegawai mengenai lingkungan non-fisik (table 4) pada penelitian pendahuluan ini menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Ada dua indikator yang nilainya diatas rata-rata yaitu budaya organisasi dan iklim kerja. Afrida dkk (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu perwujudan dari kemampuan karyawan dalam bentuk karya nyata, yakni suatu hal yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Menurut Kristiadi dan Arifin (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requitment*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Untuk menentukan kinerja pegawai baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Amstrong, 2014).

Adapun indikator menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30

Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 10 ayat 1 huruf b meliputi sebagai berikut.

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Biaya, merupakan kas atau nilai setara kas untuk mendapatkan barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat saat ini atau di masa depan bagi organisasi.

Sedangkan menurut Menurut Aulia dkk (2021), indikator kualitas kerja meliputi :

1. Kualitas kerja. Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab. Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja sama. Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan

serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Kompetensi

Kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakup, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya (Dessler, 2017).

Menurut Laras dkk (2021) kompetensi sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, menunjukkan wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul, sehingga pegawai yang berkompeten dapat dilandasi perilaku yang berprestasi. Kompetensi dapat diukur dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sedangkan menurut Afriyeni dkk. (2022) menyatakan 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.

Menurut Fauzi et.al (2024) terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu; keyakinan dan nilai, ketrampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi. Lebih lanjut Aisyah mengemukakan bahwa indikator kompetensi kerja meliputi; (1).Pengetahuan (*Knowledge*), (2).Pemahaman (*understanding*), (3).Kemampuan/Ketrampilan (*skill*), (4) Sikap (*attitut*), (5). Minat (*interest*).

Menurut Spencer & Spencer (Triastuti, 2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari

seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan Rusvitawati, Sugianti, & Dewi (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan. Spencer & Spencer (Triastuti, 2019) mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu :

1. Prestasi atau perilaku proaktif
Dorongan atau keinginan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau dituntut oleh pekerjaan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.
2. Pelayanan atau kesadaran sosial
Mengandung esensi sebagai kesungguhan dalam memahami keinginan, kepentingan dan kebutuhan orang lain serta termasuk kebutuhan orang yang akan dilayani. Sedangkan kesadaran sosial adalah kemampuan memahami emosional orang lain dan keterampilan lainnya dalam memperlakukan orang lain sesuai dengan reaksi mereka. Beberapa hal yang termasuk ke dalam kesadaran sosial adalah empati, orientasi pada pelayanan dan kesadaran berorganisasi.
3. Kemampuan dalam mempengaruhi orang lain
Mengandung esensi sebagai kemampuan seseorang dalam membujuk, meyakinkan, dan mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik kepada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya.
4. Kemampuan managerial
Mencakup kompetensi mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerja tim, serta kepemimpinan dalam kelompok.
5. Kemampuan kognitif /pola pikir
Kemampuan sistem berpikir dan mengenali suatu pola. Kemampuan kognitif telah menjadi prediktor umum

terbaik kinerja di berbagai profesi pekerjaan.

6. Kesadaran diri
Kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati diri sendiri, emosi dan efeknya kepada orang lain. Kemampuan ini mencakup pengendalian diri, kepercayaan diri, dan fleksibilitas yang berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar pekerjaan yang terdiri dari faktor organisasi, sosial, dan pekerjaan itu sendiri yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2017). Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja dikelompokkan menjadi dua, lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang berada di sekitar pekerja dan memengaruhi kenyamanan, keselamatan, serta efektivitas dalam bekerja. Lingkungan ini mencakup semua faktor yang dapat dilihat, diraba, didengar, atau dirasakan secara langsung oleh pekerja saat berada di tempat kerja. Lingkungan fisik meliputi :

- Pencahayaan
- Suhu/Ruangan (temperature)
- Sirkulasi udara
- Kebersihan ruang kerja
- Kebisingan
- Tata ruang & layout
- Fasilitas kerja (meja, kursi, peralatan)

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi psikologis, sosial, dan hubungan antar individu di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja karyawan. Lingkungan ini tidak dapat dilihat secara langsung seperti lingkungan fisik, tetapi sangat berpengaruh terhadap suasana kerja dan perilaku karyawan. Lingkungan non fisik tersebut meliputi:

- Faktor lingkungan sosial
- Faktor status sosial
- Faktor hubungan kerja dalam

perusahaan

- Faktor sistem informasi
- Iklim kerja yang harmonis
- Hubungan dengan atasan

Indikator lingkungan kerja menurut Fachrezi & Khair (2020), adalah; Fasilitas, Kebisingan, Sirkulasi udara, Hubungan kerja.

Sedangkan menurut Hanasyha (2016) indikator lingkungan kerja adalah sbb :

1. *The facilities to do work*, yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan
2. *Comfortable workplace*, yaitu lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.
3. *Safety*, yaitu berada dalam keadaan aman dan tenang
4. *Absence of noise*, yaitu lingkungan kerja yang tidak bising.

Menurut Budiassa (2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan

intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan mengenai besarnya arah, kekuatan, serta kesungguhan hati seseorang dalam upaya untuk mencapai sebuah tujuan pribadi atau tujuan organisasional Muhammad Iqbal dan Aditya (2019). Motivasi bisa berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Abraham Maslow mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu sebagian besar merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme. Lebih lanjut Maslow mengatakan bahwa motivasi adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut dapat menimbulkan tekanan internal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

Berikut ini penjelasan mengenai lima tingkatan piramida pada Teori Hierarki Kebutuhan Manusia Maslow (Mutia Sari, 2022)

a. *Physiological*

Kebutuhan fisiologi ini mencakup kebutuhan-kebutuhan dasar yang dibutuhkan oleh manusia, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan lain sebagainya. Manusia yang berada pada hierarki kebutuhan tingkat ini jelas tidak mementingkan kehormatan, uang tabungan, atau lain sejenisnya.

b. *Safety*

Kebutuhan tingkat dua akan membuat manusia membangun motivasi pada dirinya untuk segera memiliki rumah sebagai tempat berlindung.

Menurut Herzberg indikator motivasi kerja terdiri dari *motivator factors* (yang meningkatkan motivasi) dan *hygiene factors* (mencegah ketidakpuasan) adalah : *Motivator factors* (yang meningkatkan motivasi) :

- Prestasi (*achievement*) indikator, Keberhasilan menyelesaikan tugas dan

mencapai target kerja.

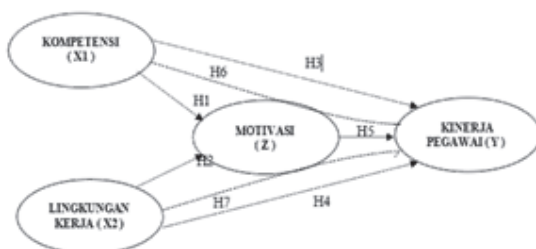
- Pengakuan (*recognition*), apresiasi atau penghargaan atas hasil kerja yang baik.
- Tanggung jawab (*responsibility*), kepercayaan dan otonomi dalam melaksanakan pekerjaan.
- Pekerjaan yang menantang (*the work itself*), Pekerjaan menarik, menantang, dan bermakna.
- Pengembangan diri (*growth*), kesempatan belajar dan mengembangkan diri.
- Kenaikan jabatan (*Advancement*), kesempatan untuk naik jabatan atau peningkatan posisi.

Hygiene factors (mencegah ketidakpuasan) :

- *Company Policy & Administration* (Kebijakan Perusahaan), Aturan dan sistem organisasi yang adil dan jelas.
- *Supervision* (Pengawasan), Gaya kepemimpinan dan pengawasan atasan.
- *Salary* (Gaji / Upah), Kompensasi yang layak dan adil.
- *Interpersonal Relations* (Hubungan Kerja), Hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.
- *Working Conditions* (Kondisi Kerja), Lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- *Job Security* (Keamanan Kerja), Jaminan kelangsungan pekerjaan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Konsep Penelitian

Hipotesis

- H₁ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
- H₃ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₅ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₆ : Motivasi memediasi pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.
- H₇ : Motivasi memediasi pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI

Metode penelitian merupakan rencana dan prosedur yang mencakup langkah-langkah mulai dari asumsi umum sampai metode pengumpulan, analisis, dan interpretasi data (Creswell (2014). Sedangkan menurut Saparso (2025) Metode penelitian adalah cara atau upaya untuk memperoleh suatu data. Data ini nantinya akan, dibuktikan, dikembangkan, dideskripsikan atau dinarasikan sesuai dengan obyek dan subyek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori (*explanatory research*). Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel kompetensi (X₁), lingkungan kerja (X₂), motivasi (Z), dan kinerja pegawai (Y).

Operasional variabel kompetensi (X₁) Kompetensi adalah kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien yang diukur dari persepsi responden dengan skala likert (1-5).

Operasional variabel lingkungan Kerja (X₂) Lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan pekerjaannya, baik secara fisik maupun non-fisik yang diukur dari persepsi responden dengan skala likert (1-5).

Operasional variabel Motivasi (Z) Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu menggunakan dari persepsi responden dengan skala likert (1-5).

Operasional variabel Kinerja Pegawai (Y) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun perilaku kerja menggunakan dari persepsi responden dengan skala likert (1-5).

Objek penelitian adalah apa yang menjadi sasaran dalam penelitian, yaitu sesuatu yang menjadi fokus perhatian seorang peneliti untuk diperoleh datanya dan kemudian dianalisis. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah pegawai Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori (explanatory research). Tujuannya adalah untuk menjelaskan pengaruh variabel Kompetensi (X₁) Lingkungan kerja (X₂), dan kinerja pegawai (Y), serta menguji apakah motivasi (Z) memediasi pengaruh antar variable tersebut.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat yang berjumlah 64 orang.

2. SAMPEL

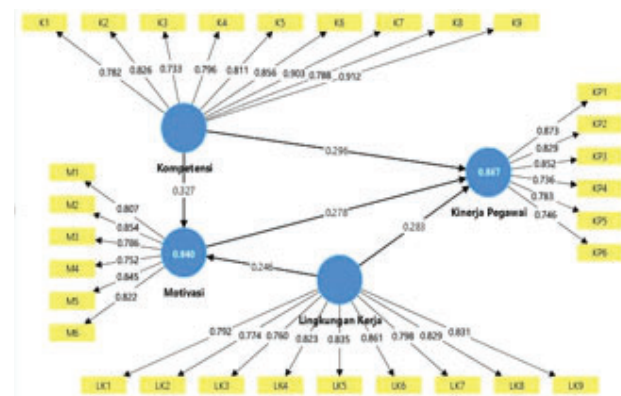
Dalam penelitian ini pengambilan sampel dengan Teknik sampel jenuh di mana seluruh anggota populasi digunakan

sebagai sampel karena jumlah populasinya kecil atau dapat dijangkau sepenuhnya (Saparso,2025). Yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Suku Dinas Kesehatan Jakarta Pusat yang berjumlah 64 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 3.0. berikut ini adalah sekema model program PLS yang diujikan.

Gambar 2. Outer Model



1. Evaluasi Outer Model

a. Convergen Validity

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini valid. Hal ini ditandai dengan seluruh indikator pada ketiga variable melalui indikator nya dengan nilai *outer loading* > 0.7. Dengan demikian maka pada uji *Convergent Validity* semua instrumen penelitian dinyatakan lolos uji atau seluruh data valid.

b. Discriminant Validity

Dari Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cross loading* pada masing-masing konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain sebelah kiri dan kananya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada valid dan tidak terdapat permasalahan pada *discriminant validity*.

c. Reliability

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *R-square* Motivasi sebesar 0.867 atau 86,7%. berdasarkan hasil ini dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 86.7% dan sisanya sebesar 15.3% dipengaruhi oleh variable lain. Sementara itu variable kinerja pegawai sebesar 0.840 atau 84%. hal ini dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan lingkungan terhadap kinerja adalah 864% dan sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh variable lain.

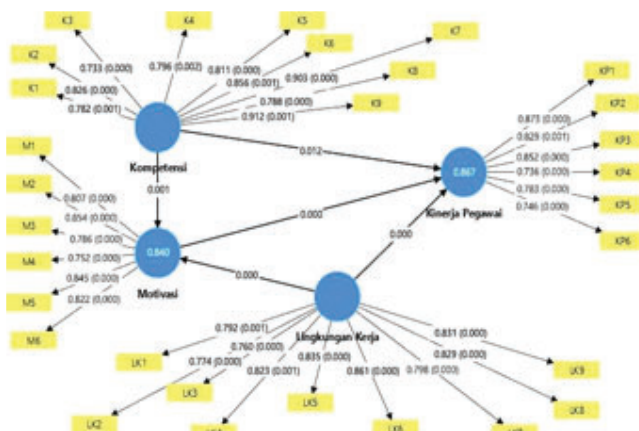
d. F-Square (Effect Size)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa pada pengaruh kompetensi terhadap motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar. Begitu juga kompetensi terhadap kinerja pengaruhnya juga besar. Lebih lanjut, pengaruh variabel lingkungan terhadap kinerja cukup besar dimana nilai F-Square >0.15.

e. Fit Model

Sesuai dengan gambar model fit diatas, maka dari nilai SRMR sudah fit dengan nilai 0.062<0.08, sedangkan dalam nilai Chi-Square belum dinyatakan fit dikarenakan nilainya >0 dan dalam nilai NFI dikatakan marginal fit dikarenakan nilainya berada diantara (0,6 < NFI < 0,9).

Uji Hipotesis



Gambar 3 : Uji p-Value

Uji Pengaruh

Tabel 24 : Hasil Uji Pengaruh antar Variabel

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.832	6.772	0.744	3.425	0.012
Kompetensi -> Motivasi	0.756	5.860	0.934	3.213	0.001
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.689	5.836	0.765	3.974	0.000
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0.607	4.902	0.881	4.628	0.000
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.743	4.83	0.875	5.633	0.000

Sumber : Output SmartPLS 4.0 (2026) diolah

Hasil uji hipotesis statisti dengan program SmartPLS menunjukkan hasil seperti pada tabel tersebut diatas dan hasil tersebut untuk membuktikan rumusan hipotesis dalam penelitian ini, masing-masing dijelaskan sbb :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi

Pengaruh kompetensi terhadap motivasi menunjukkan arah yang positif dan signifikan terhadap motivasi, karena nilai $r = 0.756$ dan nilai t-hitung sebesar 3.213 > t-tabel = 1.671 dengan nilai p-value sebesar $0.001 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti.

1. Lingkungan berpengaruh positif terhadap motivasi.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, hasil analisis menunjukkan arah yang positif dan signifikan terhadap motivasi, karena nilai $r = 0.607$ dan nilai t-hitung sebesar 4,628 > t-tabel = 1.671 dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti.

2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan arah yang positif dan signifikan terhadap motivasi, karena nilai $r = 0.832$ dan nilai t-hitung sebesar 3.425 > t-tabel = 1.671 dengan nilai p-

value sebesar $0,012 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti.

3. Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, karena nilai $r = 0.689$ dan nilai t -hitung sebesar $3.974 > t\text{-tabel} = 1.671$ dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis keempat terbukti.

4. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena nilai $r = 0.743$ dan nilai t -hitung sebesar $5.633 > t\text{-tabel} = 1.671$ dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis kelima terbukti.

5. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena nilai $r = 0.743$ dan nilai t -hitung sebesar $5.633 > t\text{-tabel} = 1.671$ dengan nilai $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis kelima terbukti.

Uji Variabel Mediasi

Tabel 2. nilai *specific indirect effects*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompetensi -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.703	0.625	0.753	2.560	0,000
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.618	0.513	0.688	3.005	0.007

6. Motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pada tabel tersebut diatas. ditemukan nilai *specific indirect effects* variabel motivasi kerja yang memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $r = 0.703$ dan nilai t -

hitung $= 2.560 < t\text{-tabel} = 1.671$, nilai $p\text{-Value} = 0.000 > 0.05$, maka hipotesis keenam terbukti.

7. Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai pengaruh $r = 0.618$, nilai t -hitung $= 3.005 < t\text{-tabel} = 1.671$ dan nilai $p\text{-Value} = 0.387 > 0.05$, maka hipotesis ke tujuh terbukti.

Kesimpulan

1. Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, bila kompetensi karyawan ditingkatkan maka motivasi pegawai juga meningkat.
2. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bila lingkungan kerja diperbaiki maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bila kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian perbaikan lingkungan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Bila motivasi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai juga meningkat.
6. Motivasi terbukti memediasi pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.
7. Motivasi terbukti memediasi pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Jurnal ilmiah ini bisa diselesaikan dan dipublikasikan, berkat dorongan, dukungan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ketua Y.A.I 1972, Dr. Dina Yosalinga Forizal, MBA

2. Rektor UPI Y.A.I, Prof. Ir. Sri Astuti Indriyati, M.S. Ph.D
3. Dekan FEB UPI Y.A.I, Dr. Marhalinda, SE, MM
4. Pimpinan dan Karyawan PT.
5. Pimpinan redaksi Jurnal Ekonomika IKRAITH, UPI Y.A.I Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong & Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London : Kogan Page Limited.
- Anam, C. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan*. Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam
- A.Yani Kosalil , Kiky Zakiyatun Nabila (2024); *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang*; Volume 19, Nomor 2.
- Afrida Lupy Fahmi; Asep Rokhyadi Permana Saputra (2015); *Peran Strategi Moderasi Motivasi dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Independen*; Jurnal Perilaku dan Strategi bisnis; Vo.;3 No.1.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Afriyeni, Ningsih Fauziatul Kurnia (2022); *Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Billman Pada PT. PLN (Persero) Indarung*, Vol.2 May 2022.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Bnyumas Jawa Tengah.
- Bayu Fadilah, H. D. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*. Journal Of Sociall And Politic,
- Creswell, John W, (2014), *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management (15th Edition)*. Boston: pearson. Endre Gilvano, Sopian, Siera Syailendra (2023); *Analisis Pengaruh Stres, Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Beskabeen Coffee & Roastery Palembang*; Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2.
- Epi Ratnawati; Sukidjo; Riyanto Efendi (2020); *The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance*; Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU) Vol. 7, No. 8.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Fitria Marisa (2022); *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan*; MAMEN (Jurnal Manajemen) Vol. 1 No. 4.
- Fauzi, Ahmad; Gilang Nugroho (2024); *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan Vol. 18 No. 1 Januari-Februari 2024.
- Gu Zhenjing, Supat Chupradit, Yenko Kuo (2022); *Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model*; Journa Frontiers in Public Health.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM*

- SPSS 26 Edisi
10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hastuti Mulang (2022); *Motivation and Compensation on Employee Performance; Advances in Human Resource Management Research.*
- Handoko. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.
- Hair, J. F. et. al. (2019). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling Based Discrete Choice Modeling: An Illustration In Modeling Retailer Choice.* Business Research.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyati R (2022), *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Perumahan Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tegal,* Univ. Panca Sakti.
- Ida Susi Dewanti; Lukmono Hadi; Bella Fitri Anggraini (2023); *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variable moderasi Pada Gandhok Group Yogyakarta;* Paradikma : Jurnal Masalah Sosial, Politik dan Kebijakan, Jakarta.
- Indriyati, R (2022); *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Perumahan, Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tegal,* Universitas Pancasakti Kota Tegal.
- Kristiadi, M, A., & Ariffin, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu.* Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Juli, Vol 8, No. 2
- Laras, Titi; Bambang Jatmiko; Edukasi Wawuru (2021); *Kinerja Pegawai : Dampak Komitmen Organisasi dan Kompetensi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi (Survey Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta);* Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol. 9 No.2, 2021.
- Mutia Sari, Habibur Rachman, Noni Juli Astuti, Muhammad Win Afgani, Rusdy Abdullah Siroj (2022); *Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif,* Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer Volume 3, Number 1.
- Muchamad Azis; Eulis Soliha (2023); *Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Sido Muncul;* Jurnal Ilmiah Aset Vol. 25 No. 1.
- Muhammad Iqbal Baihaqi, Aditya Chriatian Paulus (2019); *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi;* Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Volume 10 No. 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurul Hizam, Indrayani, I Wayan Catrayasa, Mohamad Gita Indrawan (2022); *Effect of Working Environment, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Nusa Mighty Breat Karimun Regency;* International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET), Vol.1 No. 12.
- Namira Indah Prisna dan Khuzain (2022); *Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Widya Bhakti;* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 11, Nomor 4.

- Novia Sandra Dewi (2021); Pengantar Manajemen : Teori dan Konsep; Media Sains Indonesia.
- PPRI No. 30 Tahun 2019
- Rismawati; Daspar (2023); The Effect of Physical Work Enviroment, Work Stress and Financila Compensation on Employee Performance at PT. Yogma Part Manufacturing; Jurnal Ekonomi, Volume 12, No 01.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017); Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Saparso (2018); Kinerja Asuransi Jiwa di Indonesia; studi Atas Komitmen Nasabah; Ukrida Press.
- Sarah Meilin Ginting Valentine (2021); Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Penghargaan sebagai Variabel Moderasi; Jurnal Ekonomi, 2021
- Suhardi. (2019); Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Batam: Universitas Putera Batam
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia Tbk. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1,
- Saparso, (2025); Panduan Penelitian Ilmiah Untuk Mahasiswa dan Profesional; CV Karya Buku.
- Tirta (2023); Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Motivasi Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat; Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 12 No.02.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Management Review, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Ulva Ardhianti, Ade Irma dan Susanty (2020); Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan di Jakarta; Jurnal Menara Ekonomi : penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi; Vol.6, No. 3.
- Uno, H. B. (2017). Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan.
- Bumi Aksara.
- Winardi. (2011). Kepemimpinan dalam Jakarta: PT. Rineka Cipta.Manajemen.