

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR DI PUSKESMAS WINONG I DAN II

Cahyo Agung Laksono¹⁾, Mochamad Edris²⁾, Supriyono³

^{1),2),3)}**Universitas Muria Kudus**

Email: cahyoagunglaksono@yahoo.co.id¹⁾, supriyono@umk.ac.id²⁾

Abstract: *The objectives of the research in this research proposal can be stated as follows: To analyze the influence of competence on the performance of health workers, To analyze the influence of work motivation on the performance of health workers, To analyze the influence of competence on the job satisfaction of health workers, To analyze the influence of work motivation on the job satisfaction of health workers, To analyze the influence of job satisfaction on the performance of health workers, To analyze the influence of job satisfaction as a mediator in the influence of competence on the performance of health workers, and To analyze the influence of job satisfaction as a mediator in the influence of work motivation on the performance of health workers. The research method used is a quantitative research method, with the location of the research at the UPTD Puskesmas Winong I and II, Winong District, Pati Regency, with a sample of 103 employees, data analysis using SEM PLS. the findings of the study are Competence variables do not have a positive and significant effect on performance, Work motivation variables do not have a positive and significant effect on performance of workers, Competence variables do not have a positive and significant effect on Job Satisfaction, Work motivation variables have a positive and significant effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction variables have a positive effect on the performance of health workers, Competence variables do not mediate performance through Health Worker Job Satisfaction and Work motivation variables mediate performance through Health Worker Job Satisfaction*

Keywords: *Competence, Motivation, Job Satisfaction And Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian dalam proposal penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan, Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja berperan sebagai pemediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan, Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja berperan sebagai pemediasi pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan lokasi penelitian di UPTD Puskesmas Winong I dan II kecamatan winong kabupaten Pati, dengan sample yaitu sebanyak 103 pegawai, analisis data menggunakan SEM PLS. temuan penelitian adalah Variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja, Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga, Variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan, Variabel kompetensi tidak memediasi terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja tenaga kesehatan dan Variabel motivasi kerja memediasi kinerja melalui Kepuasan Kerja tenaga kesehatan

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) suatu organisasi yang aktivitas pokoknya melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan salah satu tujuan yang ingin dicapai memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas. Puskesmas tidak akan memberikan pelayanan yang berkualitas apabila tidak didukung dengan kualitas sumber daya manusia di dalamnya Mutu pelayanan kesehatan puskesmas tergantung kualitas sumber daya manusia, produktif, inovatif, kreatif dan selalu semangat dalam bekerja.

UPTD Puskesmas Winong I dan II adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Pati yang memiliki tanggung jawab dalam pelayanan bidang kesehatan. Standar pelayanan kesehatan kepada masyarakat sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan nomor 4 tahun 2019 tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan. UPTD Puskesmas Winong I dan II telah membuat Surat Keputusan yang isinya struktur organisasi, nama petugas beserta tugas pokok dan fungsi. Manajemen puskesmas juga membuat jadwal kegiatan dan jadwal pengumpulan Surat Pertanggungjawaban (SPJ) dalam menyelesaikan tugas karyawan. Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan menjadi target kinerja Puskesmas dari hasil capaian kinerja Puskesmas per tahun akan dituturkan menjadi target triwulan kepada semua karyawan dalam bentuk Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk Aparatur Sipil Negara seperti Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sementara untuk Non-ASN dalam penilaian kinerja tahunan mengikuti kebijakan Puskesmas masing-masing terdapat form atau lembaran evaluasi

karyawan. Selanjutnya capaian kinerja akan digabung dengan nilai perilaku kerja guna mengukur capaian kinerja tenaga kesehatan..

Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pelayanan kesehatan khususnya Puskesmas tidak hanya dokter, dokter gigi, perawat, dan bidan namun masih ada pegawai lain yang menjadi tenaga kesehatan bidangnya masing-masing seperti bagian tenaga promosi kesehatan dan ilmu perilaku, tenaga sanitasi lingkungan, nutrisisionis, tenaga apoteker dan/atau tenaga teknis kefarmasian, dan juga tenaga non kesehatan seperti bagian administrasi keuangan, sistem informasi dan kegiatan operasional lain di Puskesmas (Permenkes No. 43 tahun 2019). Kesemuanya harus bersinergi agar tercapai tujuan, visi dan misi dengan mengoptimalkan kinerja para pegawai, dimana kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasional.

Kinerja dapat dilihat baik sebagai proses maupun sebagai hasil dari pekerja. Kinerja adalah proses bagaimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil kerja, Wibowo dan Saputra, (2017) “Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan sebagai pribadi di dalam organisasi, baik bagi manajer maupun karyawan. Menurut Prasetyo, (2021) dalam menjaga kinerja Sumber Daya Manusia perlu menjaga 3 jenis kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja proses, dan kinerja pekerja. Ketika jenis kinerja ini yang membangun pondasi kinerja organisasi pada perusahaan dan saling berkaitan. Pada kinerja organisasi, baik tidaknya kinerja bergantung pada kinerja proses, sedangkan kinerja proses bergantung pada kinerja tiap pelaksana bagian unit proses, yaitu kinerja pekerja. Selain itu, menurut Fitrahsyah, (2018) klasifikasi ukuran kinerja dapat dihitung berdasarkan ukuran uang yang dihasilkan, Ukuran lamanya waktu, ukuran pengaruh, serta ukuran reaksi yang diterima. Ke empat ukuran ini merupakan barometer dalam mengukur kinerja.

Permasalahan kinerja pada tenaga kesehatan merupakan permasalahan mendasar yang akan selalu dijumpai dalam manajemen puskesmas. Oleh karena itu, manajemen puskesmas harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja tidak maksimal. Pada praktek sehari hari, kinerja didefinisikan sebagai proses bagaimana sesuatu dilaksanakan sehingga terdapat hasil yang baik atau tidak dari aktifitas tersebut, dengan kata lain, kinerja adalah cerminan hasil capaian seseorang atau kelompok. Faktor

yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi dan pengalaman kerja yang luas yang terkait dengan kompetensi (Simanjuntak, 2015:35).

Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya (Andi, 2021).

Setiap pegawai memiliki pengetahuan, ketrampilan dan potensi yang perlu dikembangkan agar menghasilkan kinerja yang baik. Di era teknologi yang seba canggih, tanpa didukung tata kelola sumber daya yang baik maka teknologi juga tidak bisa optimal. Selanjutnya, dengan munculnya dan semakin berkembangnya teknologi, pendidikan, dan pertumbuhan ekonomi, pemangku kepentingan di bidang ekonomi, budaya, dan lainnya dapat memengaruhi tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi di masa depan. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan eksternal adalah ketersediaan personel sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka perlu disediakan fasilitas pendukung untuk mengawasi karyawan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Menurut Keputusan menteri pendidikan nasional RI (Kemendiknas RI) nomor 045/U/2002 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Spencer (2013:42) menyebutkan terdapat lima karakteristik dari kompetensi, diantaranya adalah *motives*, *Traits*, *Self-Concept*, *Knowledge*, dan *skills*. Kompetensi sangat perlu dipahami petugas kesehatan dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Kompetensi adalah kombinasi spesifik antara pengetahuan, penguasaan tugas keterampilan dan disiplin kerja yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu kegiatan khusus. Ada dua aspek yang perlu dipertimbangkan dalam kegiatan petugas kesehatan yaitu aspek teknis dan aspek keterampilan Ewles L, (2009:24). Boulter, dkk (1996:33) menyatakan bahwa level kompetensi terdiri dari *Skill* (keterampilan), *Knowledge* (pengetahuan), *Self Image* (pandangan orang terhadap diri sendiri), *Trait* (karakteristik abadi dari karakteristik yang

membuat orang untuk berperilaku) dan *Motive* (dorongan seseorang secara konsisten berperilaku). Berdasarkan seluruh indikator kompetensi tersebut maka yang dinilai paling penting harus ada pada individu dalam melaksanakan tugas-tugas suatu organisasi adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Kompetensi yang dimiliki akan memberikan rasa percaya diri dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, pencapaian jabatan membutuhkan kualifikasi khusus yang sesuai dengan bidang kerjanya. Berdasarkan observasi awal diketahui kondisi kompetensi tenaga kesehatan yang ada saat ini di Puskesmas Winong I dan Winong II yang masih menunjukkan kualitas kompetensi yang belum optimal, dimana masih banyak terdapat keluhan dari para pasien atau pengunjung yang masih menilai kinerja tenaga kesehatan yang belum sesuai dengan harapan mereka, kondisi tersebut sesuai dengan penelitian Andi, (2021), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh positif dan signifikan kompetensi kinerja tenaga kesehatan.

Penelitian oleh Muqit (2014) di RS Syafira Pekanbaru menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Hasil penelitian berbeda terkait dengan kompetensi dan kinerja dilaporkan oleh Bintoro (2019) dimana pada kesimpulannya didapatkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh dengan kinerja pada tenaga medis Puskesmas Menganti, hal inilah yang menjadi gap penelitian yang dikaji saat ini.

Salah satu perhatian utama yang harus dijaga oleh perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan adalah menjaga dan mengelola motivasi kerja karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi kerja karyawan sangat penting. Motivasi kerja adalah dasar dari apa yang dilakukan oleh setiap individu. Ketika karyawan sangat termotivasi di tempat kerja, mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan mereka, menurut temuan Wibowo dan Saputra, (2017). Motivasi kerja adalah proses memaksimalkan kekuatan, arah, dan ketekunan pribadi dalam bekerja.

Motivasi kerja yang baik dan suasana yang baik di tempat kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi kerja merupakan faktor utama dalam kinerja Griffin dalam Normasari, (2018). Motivasi kerja adalah dorongan, keinginan, keinginan, dan motif yang berasal dari orang untuk berbuat atau berbuat sesuatu" wursanto dalam Elfita

et al., (2019). Oleh karena itu, jika suatu instansi ingin mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka instansi tersebut harus memotivasi kerja para karyawannya agar mereka siap dan siap mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam pekerjaan.

Masalah motivasi kerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena setiap karyawan memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, jika manajemen dapat memahami dan mengatasi masalah motivasi kerja, maka perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan sesuai standar yang ditetapkan. Memiliki motivasi kerja akan mendorong karyawan aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa yang tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Penelitian terkait pengaruh antara motivasi dengan kinerja pada tenaga kesehatan dilapaorkan oleh Masnah (2020) dimana terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Penelitian lain oleh Susanti (2019) menyimpulkan bahwa motivasi yang dibagi menjadi dimensi tanggung jawab, prestasi, hasil kerja, kemungkinan pengembangan, gaji, hubungan kerja, status, dan prosedur kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, hal inilah yang menjadi gap penelitian yang dikaji saat ini.

Berdasarkan observasi awal oleh peneliti diketahui dari Puskesmas Winong I dan Winong II pengelolaan salah satu indikator variabel tersebut yaitu gairah dan semangat, di mana tenaga kesehatan memiliki gairah dan semangat untuk bekerja dan memberikan pelayanan yang baik. Di samping itu, indikator motivasi yang memiliki pengaruh terhadap pelayanan yang berkualitas diantaranya tanggung jawab yang dimiliki pegawai. Tenaga kesehatan yang memiliki tanggung jawab tentunya akan memiliki motivasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, berkaitan dengan tenaga kesehatan Puskesmas Winong I dan Winong II masih ada temuan dari observasi awal mengenai motivasi kerja yang kurang optimal dari masih banyaknya keluhan pasien Puskesmas terhadap kinerja tenaga kesehatannya, bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Penilaian Keluhan Layanan Tenaga Kesehatan di
Puskesmas Winong I dan Winong II

| Periode | Ketidaksigapan Tenaga kesehatan | Ketidakmampuan Tenaga kesehatan | Kekurang ramahan Tenaga kesehatan | Total |
|----------------|--|--|--|--------------|
| 2019 | 156 | 80 | 93 | 468 |
| 2020 | 268 | 102 | 213 | 583 |
| 2021 | 210 | 72 | 221 | 503 |
| 2022 | 226 | 78 | 209 | 513 |
| 2023 | 257 | 83 | 218 | 558 |
| Total | 1117 | 491 | 1017 | 2625 |

Sumber: UPTD Puskesmas Winong I dan II (2024)

Berdasarkan tabulasi pada tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat atau banyaknya Keluhan Layanan Tenaga Kesehatan di Puskesmas Winong I dan Winong II sepanjang periode tahun 2019 hingga tahun 2023 cenderung meningkat, hal inilah yang menjadi fenomena dari kondisi kompetensi, motivasi kerja maupun kepuasan kerja dari tenaga kesehatan yang dialami oleh Puskesmas Winong I dan Winong II.

Berkaitan dengan data dan tabel 1.1. di atas diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tolak ukur yang dirasakan oleh pegawai terhadap sebuah pekerjaan mengenai hal-hal yang sesuai dan tidak sesuai dengan yang dirasakannya (Murtiningsih, 2016) atau bisa dikemukakan juga kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang muncul dari evaluasi pengalaman kerja individu di tempat kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan terhadap pekerjaannya Pratiwi, (2017). Pelaksanaan penelitian Hastuti (2018) terkait pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan memberikan hasil bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja kader kesehatan, motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap komitmen kerja kader kesehatan, dan tidak ada pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan

terhadap kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening. Menurut Kurnia et al. (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dikarenakan atasan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh tenaga kesehatan sehingga tenaga kesehatan merasa puas atas apresiasi tersebut. Dari hasil penelitian Oktavianti (2020) variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif pada variabel kinerja. Namun, Kristine (2017) menyatakan bahwa secara signifikan variabel kepuasan kerja pada variabel kinerja memiliki hubungan yang negatif, hal ini dipengaruhi oleh faktor *self-esteem*.

Temuan penelitian Asari (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. Dan kepuasan kerja mampu dan berhasil menjadi variabel mediasi antara *work-life balance* pada kinerja karyawan. Faktor lain yang harus diperhatikan instansi dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawainya (Himawan, 2019). Kepuasan kerja dianggap sangat penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Karyawan cenderung puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka menikmati dan puas dengan pekerjaan mereka. Dalam hal ini, organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kenyamanan kepada karyawan di tempat kerja. Tenaga kesehatan memainkan peran penting dalam memberikan layanan kesehatan dan dianggap sebagai penentu signifikan kualitas dan reputasi fasilitas kesehatan seperti rumah sakit dan pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas). Namun, terlepas dari signifikansinya, terdapat bukti kinerja yang kurang optimal di antara perawat di beberapa Puskesmas (Andi, 2023).

Ketika karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka, kinerja secara alami meningkat sebagai hasilnya. Namun sebaliknya, penelitian lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai menurut temuan Andarwati (2018) sehingga dari penelitian terdahulu tersebut bisa menjadi gap yang patut ditelaah pada penelitian ini

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan data primer berupa kuesioner dan observasi langsung yang disebarakan dan dilakukan di UPTD Puskesmas Winong I dan II kecamatan winong kabupaten Pati, serta disebarakan kepada para tenaga kesehatan di Puskesmas tersebut. Penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Winong I dan II yang berlokasi di kecamatan winong kabupaten Pati Jawa Tengah. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai UPTD Puskesmas Winong I dan Puskesmas Wionong II sebesar 140 pegawai (ASN, PPPK dan Non ASN). Cara menentukan jumlah sampel jika populasi diketahui yaitu metode sensus atau jenuh, teknik penarikan sampel ini dilakukan dengan cara melibatkan seluruh populasi untuk dijadikan sample yaitu setelah dibagikan diketahui kuesioner yang kembali dan memenuhi kriteria pemenuhan penelitian kali ini adalah sebanyak 103 responden, sehingga sejumlah 103 responden tenaga kesehatan di Puskesmas Winong I dan Winong II, dijadikan sebagai sampel pengukuran penelitian.

Teknik pengumpulan data melalui observasi, pengisian kuesioner dan dokumentasi secara langsung oleh peneliti. Teknis analisis yang digunakan dalam kajian ini adalah menggunakan analisis SmartPLS yang merupakan pendekatan terintegrasi antara analisis faktor, model struktural dan analisis pada SEM juga merupakan pendekatan yang terintegrasi antara analisis data dan konstruksi konsep

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dari 103 sampel responden.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Dari hasil analisis diketahui koefisien jalur untuk variabel kompetensi kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,233 kondisi tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,816 > 0,05$, sehingga, variabel kompetensi secara statistik tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja tenaga kesehatan. Selain itu dari analisis jawaban kuesioner yang ditampilkan dalam distribusi frekuensi responden diketahui nilai pertanyaan pada aitem ke 6 yakni '*Saya berkontribusi menyumbangkan wawasan berharga untuk tim*' memiliki mean terbesar dibandingkan dengan pernyataan lainnya yakni sebesar 3,46 yang mana menunjukkan bahwa responden yang sebagai dokter, atau perawat dan juga

bidan cenderung memiliki rasa percaya diri yang baik serta dari perhitungan path analysis yang dilakukan tidak berpengaruh terhadap Kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah.

Kompetensi merupakan sesuatu keahlian yang dapat melakukan ataupun melaksanakan sesuatu profesi ataupun kewajiban yang dilandasi atas keahlian serta wawasan dan dibantu oleh tindakan kegiatan yang dituntut oleh profesi itu (Mulia & Saputra, 2020). Kompetensi selaku keahlian seorang buat menciptakan pada tingkatan yang menyenangkan di tempat kegiatan, tercantum di antara lain keahlian seorang buat mengirim serta menerapkan penjelasan serta wawasan itu dalam suasana yang terkini serta tingkatkan khasiat yang disetujui (Syah et al., 2021). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Catio & Sunarsi, 2020; Nugroho & Paradifa, 2020; Santoso et al., 2021) menyatakan pada hasil penelitiannya tidak adanya pengaruh positif dan signifikan pada kinerja tenaga kesehatan, dimana baik tenaga kesehatan perawat, bidan dan dokter baik dokter umum maupun spesialis dalam bekerja cenderung memberikan kontribusi saja pada pelaksanaannya, misal doktr spesialis penyakit dalam kontribusi keilmuan dan kapasitasnya di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah hanya diterapkan sesuai layanan standar umum, atau misal perawat di puskesmas yang background pendidikannya keperawatan mereka ditempatkan di bagian administrasi yang mana kondisi tersebut tidak relevan dengan Kompetensi mereka.

Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja tenaga kesehatan. Dari hasil analisis diketahui koefisien jalur untuk variabel motivasi kerja terhadap Kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,657 jadi keberadaan dari pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,511 > 0,05$, maka dari itu, motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja tenaga kesehatan.

Selain itu dari analisis jawaban kuesioner yang ditampilkan dalam distribusi frekuensi responden diketahui nilai pernyataan pada aitem ke 3 yang menanyakan ‘Produktivitas karyawan adanya pandangan pada karyawan bahwa setiap melakukan pekerjaan harus lebih baik dari hari ke hari’, memiliki *mean* terbesar dibandingkan dengan pernyataan lainnya yakni sebesar 3,52 yang mana kondisi tersebut menunjukkan

bahwa responden yang berproesi menjadi perawat dan juga bidan cenderung menjawab dengan nilai yang sangat baik, diketahui pula dari perhitungan path analysis variabel motivasi tidak mempengaruhi Kinerja tenaga kesehatan maka ha ini adalah linier dengan jawaban mengenai Kompetensi yang tidak bisa mempengaruhi Kinerja tenaga kesehatan di atas, dikarenakan keberadaan pekerjaan yang arus dilakukan dengan baik oleh para tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah masih condong kepada basic pemahaman motivasi dasar mereka dalam berkerja, yang mana bila dikaitkan dengan pencapaian Kinerja keseluruhan maka hal ini adalah cukup riskan dimana keahlian individu perawat digunakan dalam bekerja di bidang administrasi atau teknis yang kurang relevan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori menurut Hasibuan (2017:111) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakankegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya. Penyebab tidak signifikannya dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan untuk diakui, melakukan kebutuhan yang terbaik dan kebutuhan kemandirian tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Puskesmas Winong I dan Winong II. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosmainiet.al (2019) serta Adhaet.al (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022), Anwar (2021), serta Agustin (2020) yang dimana dalam temuannya menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja. Pengaruh tersebut mempunyai koefisien jalur sebesar 1,499 seta nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,135 > 0,05$, maka dari itu, Kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat berarti variabel Kompetensi tidak dapat memberikan pengaruh signifikan

terhadap variabel Kepuasan Kerja. Artinya dengan kompetensi yang ada saat ini belum cukup optimal, maka seharusnya hal tersebut bisa meningkatkan kinerja.

Dilihat dari analisis jawaban kuesioner yang ditampilkan dalam distribusi frekuensi responden diketahui nilai pernyataan pada aitem ke 6 yakni kesungguhan yang menyatakan “Saya berkontribusi menyumbangkan wawasan berharga untuk tim”, memiliki *mean* terbesar dibandingkan dengan pernyataan lainnya yakni sebesar 3,46 yang mana kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden yang berprofesi menjadi perawat dan juga bidan cenderung menjawab dengan nilai yang sangat baik, diketahui pula dari perhitungan *path analysis* variabel motivasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah maka hal ini dapat menjadi relevan dengan jawaban mengenai Kompetensi yang tidak bisa mempengaruhi Kinerja tenaga kesehatan, dikarenakan keberadaan pekerjaan yang harus dilakukan dengan baik oleh para tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah masih belum optimal dan sesuai dengan skill mereka atau basic pemahaman Kompetensi mereka dalam berkerja, yang mana bila dikaitkan dengan pencapaian kepuasan kerja secara keseluruhan maka hal ini adalah tidak relevan dikarenakan Kompetensi keahlian individu perawat yang sesungguhnya digunakan dalam bekerja sebagai perawat maka di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah digunakan di bidang administrasi atau teknis yang kurang sehingga secara kepuasan kerja dan penerimaan mereka ara tenaga kesehatan hal ini belum optimal sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah.

Temuan ini bertentangan dengan teori kompetensi terhadap kinerja. Acshan (2010:203) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Peneliti sebelumnya Tati Setiawati, 2010. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (studi kasus di FPTK UPI).

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa beberapa indikator yang memiliki nilai rata-rata dari variabel kompetensi, hal ini menunjukkan kalau di Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah penempatan tenaga kesehatannya belum proposional dan relevan dengan jabatan dimana masih ada jabatan bidan yang diletakkan pada posisi keuangan, lalu ada perawat yang merangkap sebagai tenaga administrasi, kondisi ini membuktikan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Winong I dan Puskesmas Winong II. Ini merupakan fakta di tempat penelitian pada saat pengumpulan data primer (kuesioner) di temukan beberapa jabatan di tempat karyawan yang tidak punya kompetensi, Misalnya jabatan tata usaha dan admin kepegawaian di tempat oleh yang latar belakang pendidikan bidan dan kesehatan masyarakat.

Pengaruh motivasi kerja pada Kepuasan Kerja. Dari hasil analisis diketahui koefisien jalur untuk variabel pengaruh motivasi kerja pada kepuasan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 3,516. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dari itu, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja.

Berdasarkan analisis jawaban kuesioner yang ditampilkan dalam distribusi frekuensi responden diketahui nilai pernyataan pada aitem ke 3 yang menanyakan ‘Produktivitas karyawan adanya pandangan pada karyawan bahwa setiap melakukan pekerjaan harus lebih baik dari hari ke hari’, memiliki mean terbesar dibandingkan dengan pernyataan lainnya yakni sebesar 3,52 yang mana kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden yang berprofesi menjadi perawat dan juga bidan cenderung menjawab dengan nilai yang sangat baik, diketahui pula dari perhitungan *path analysis* variabel motivasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan maka kondisi ini adalah linier bila dikaitkan dengan kepuasan kerja mereka tidak termotivasi dengan baik dalam hal

pekerjaannya yang mempengaruhi kepuasan kerja, dikarenakan keberadaan pekerjaan yang harus dilakukan dengan baik oleh para tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah masih termotivasi dasar dalam bekerja yang bukan bidang kerja mereka, yang mana bila dikaitkan dengan kepuasan kerja secara keseluruhan maka hal ini adalah memang kurang linier dengan semangat melakukan pekerjaan yang baik dari hari ke hari yang mana semangat dan motivasi kerja individu perawat, bidan dan dokter digunakan dalam bekerja di bidang administrasi atau teknis yang kurang relevan sehingga mereka merasa tidak puas an kondisi tersebut.

Hasil diperoleh dari uji ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rindi Andika (2019), Nabawi,R., (2020), Sembiring,M. (2021), Suryono Efendi (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang lebih besar tidak berdampak pada kepuasan kerja. Sebagian besar pelaksanaan tugas tenaga kesehatan adalah melayani masyarakat sehingga konsep ini betul-betul tertanam dalam diri para tenaga kesehatan di Puskesmas.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja. Berdasarkan temuan penelitian diketahui bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja pada kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 3,523. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dari itu, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja tenaga kesehatan.

Ditinjau dari analisis jawaban kuesioner yang ditampilkan dalam distribusi frekuensi responden diketahui nilai pernyataan pada aitem ke 6 yakni kesungguhan yang menyatakan “Saya akan merasa nyaman jika suhu dan pencahayaan ruangan lebih diperhatikan untuk mendukung aktivitas kerja”, memiliki mean terbesar dibandingkan dengan pernyataan lainnya yakni sebesar 3,63 yang mana kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden yang menjawab dengan nilai yang sangat baik berkaitan dengan lingkungan kerja mereka, diketahui pula dari perhitungan path analysis variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah kondisi ini dapat menjadi relevan apa yang dirasakan dengan apa yang dikerjakan oleh tenaga kesehatan di masing-masing bagiannya, dikarenakan keberadaan lingkungan pekerjaan yang dikondisikan dengan baik oleh para tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa

Tengah sudah optimal dalam berkerja, yang mana bila dikaitkan dengan pencapaian kinerja secara keseluruhan maka hal ini adalah relevan dikarenakan kepuasan kerja individu perawat yang sesungguhnya digunakan dalam bekerja sebagai perawat bidan ataupun dokter maka di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah.

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002:211), “Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya jika apa yang diperoleh karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan kepuasan karyawan”. sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang baik dapat secara signifikan mempengaruhi Kinerja.

Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja berperan sebagai pemediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Dari hasil analisis diketahui koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja berperan sebagai pemediasi pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan nilai t-statistik adalah sebesar 1,391, dengan nilai *P Value* 0,165, sehingga nilai *P-Value* 0,165 > 0,05 atau keberadaan Kompetensi mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan Kerja tidak dapat diterima atau hipotesis enam yakni H6: Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja tenaga kesehatan ditolak.

Dengan demikian koefisien yang dihasilkan adalah tidak signifikan, Kompetensi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah

Berdasarkan analisis jawaban kuesioner yang ditampilkan dalam distribusi frekuensi responden diketahui nilai pertanyaan pada aitem ke 6 yakni ‘Saya berkontribusi menyumbangkan wawasan berharga untuk tim’ memiliki mean terbesar dibandingkan dengan pernyataan lainnya yakni sebesar 3,46 yang mana menunjukkan bahwa responden yang sebagai dokter, atau perawat dan juga bidan yg berkarya di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah mempunyai kontribusi atau wawasan berharga bagi timnya yang baik dan dari perhitungan *path analysis* yang dilakukan diketahui variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel Kompetensi

sehingga tidak berpengaruh terhadap Kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah, merupakan temuan penelitian yang layak dikaji dari nilai mean sebesar 3,46 pada pernyataan yang dijawab dengan nilai mean sebesar 3,63 untuk kategori lingkungan kerja pada kesioner kepuasan kerja. Bisa dikemukakan nilai terbesar memberikan kontribusi kepada seluruh tim tenaga kesehatan saat bekerja memang tidak relevan dengan nilai terbesar kepuasan kerja mengenai keberadaan lingkungan kerja yang mendukung Kinerja, sehingga bisa dinyatakan bahwa keberadaan Kompetensi secara statistik dengan melalui kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja. Kondisi ini berarti bahwa jika kepuasan kerja diperhatikan dengan serius dan optimal maka akan meningkatkan hubungan Kompetensi dengan Kinerja tenaga kesehatan.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja yang dibuktikan secara statistik. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Steward V. Hoke, Benhard Tewal dan Jacky S.B. Sumaraw (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Dari hasil *path coefficient* dapat diketahui bahwa untuk pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan Kerja didapat nilai t-statistik adalah sebesar 2,279, dengan nilai P Value 0,023, sehingga nilai P-Value $0,023 < 0,05$ atau keberadaan motivasi kerja dapat mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

Pada analisis jawaban responden terhadap kuesioner yang dikemukakan pada distribusi frekuensi responden diketahui nilai pernyataan pada aitem ke 3 yang menyatakan 'Produktivitas karyawan adanya pandangan pada karyawan bahwa setiap melakukan pekerjaan harus lebih baik dari hari ke hari', memiliki mean terbesar dibandingkan dengan pernyataan lainnya yakni sebesar 3,52 yang mana kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden yang berprofesi menjadi perawat dan juga bidan cenderung menjawab dengan jawaban yang mengandung unsur nilai yang sangat baik. Langkah selanjutnya diketahui pula dari perhitungan *path analysis* variabel motivasi

mempengaruhi Kinerja tenaga kesehatan melalui variabel kepuasan kerja hal ini adalah linier, dikarenakan keberadaan pekerjaan yang harus dilakukan dengan baik oleh para tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Winong I dan Winong II kabupaten Pati Jawa Tengah masih condong kepada basic pemahaman motivasi dasar mereka dalam berkerja, yang mana bila dikaitkan dengan pencapaian Kinerja keseluruhan maka hal ini adalah melengkapi dari mean jawaban responden berkaitan dengan kepuasan kerja yakni sebesar 3,63, sehingga hipotesis ke tujuh H7: Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja tenaga kesehatan diterima.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang telah dibuktikan secara statistik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kenny Astria (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Evisastra (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerjanya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Winong I dan II. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Winong I dan II. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan Puskesmas Winong I dan II. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja tenaga kesehatan Puskesmas Winong I dan II. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Winong I dan II. Kompetensi tidak memediasi terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja tenaga kesehatan Puskesmas Winong I dan II. Motivasi kerja memediasi kinerja melalui Kepuasan Kerja tenaga kesehatan Puskesmas Winong I dan II

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fathur Asari, 2022, Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Tenaga kesehatan BPJS Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya
- Ade Wijaya Muslim, 2023, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar, Program Magister Manajemen, FEBI, Universitas Hasanuddin
- Albarqouni, L., Hoffmann, T., Straus, S., Olsen, N.R., Young, T., Ilic, D., Haynes, B., et al. 2018. Core Competencies I Evidence base Practice for Health Professionals. *JAMA Network Open*, 2018;1(2):e180281
- Amelia I. 2018, Faktor Yang Berhubungan Dengan Mutu Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien BPJS Rawat Jalan Puskesmas, .
- Anggraini, N., Hermanto, H., & Suprayetno, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Barat: The Influence of Competence on Employee Performance through Job Satisfaction in The Population and Civil Registration Office of West Lombok Regency. *Unram Management Review*, 2(2), 120-128
- Andi Armayudi Syam, 2023, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Sinjai Barat Kabupaten Sinjai, *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, Agustus 2023, Volume 9, Nomor 2
- Andi Yayat Hidayat Rahmat, 2021, Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Balai Pemerintahan Desa Di Yogyakarta Kementerian Dalam Negeri Pada Masa Pandemi Covid – 19, *1st National Colloquium On Business Management (NCBM)*, ISBN : 978-623-389-098-4

- Augesty Ferdinand, 2015. *Metode Penelitian Manajemen dengan SEM: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro Semarang
- Bismantara. 2017. Pengaruh Pemberian Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan PT. Indofood. *Vol 3. No 2. Desember 2017*
- Elfita, R., Mailani, I., & Zulhaini. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filal Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikamah*, 1(1), 37–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/236419438.pdf>
- Ety Kusummanningsih, 2021, Pengaruh Pengembangan Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Pertanian Nasional, 1st National Colloquium On Business Management (NCBM)
- Ellyn Eka Wahyu, 2021, Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang, *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol.15, No. 2, Des 2021
- Fahlevi, M. 2017. Pengaruh Kompetensi Petugas Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan Puskesmas Peureumeu Kabupaten Aceh Barat. *Prosiding Seminar Nasional IKAKESMADA*. h 259-65
- Fitrahsyah, M. A. A. H. (2018). the Effect of Competence To Employee Performance At Pt. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699
- Hastuti, D., 2018. Pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal). *Jurnal Magisma* 6(1), 23-34.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212
- Himawan. (2019). Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Kesehatan Masyarakat Di Puskesmas Sempaja Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2016, 4 (3): 1303-1314.

- Hadian Widyatmojo, 2023, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Klinik Demam RS Primaya Karawang, *Jurnal Manajemen Rumah Sakit* Vol. 1 No.1 Agustus 2023
- Herni Yuliani, 2024, Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Kinerja Dosen Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Universitas Di Kota Bandung, *Management Studies and Entrepreneurship Journal* Vol 5 (1) 2024 : 1259-1268
- Jatmika & Andarwati. (2018). The Effect Of Motivation On Employee Performance Through Employee Satisfaction Of The Tax Office In Surakarta: *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (IJEBAR)* Vol-2, Issue-1, 2018 (IJEBAR).
- Iwan Kurnia W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan CV Bukit Sanomas. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2).
- Lestari, Dwi Riska Mei. 2017. Perbedaan Antara Kualitas Pelayanan Kesehatan Umum dan Kepemilikan Kartu Indonesia Sehat (KIS) di Puskesmas Kendalsari Kota Malang. *Nursing News*, Vol. 2, No. 3. Hal 130
- Masnah, Abidin, Ukkas, D. 2020. Hubungan antara Motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnalmakes*, Vol 3. No.3. h 421-31.
- Murtiningsih. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Self efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kota Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*. Vol 1. No. 2.
- Normasari, S. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan, Citra Perusahaan Dan Loyalitas Pelanggan Survei pada Tamu Pelanggan yang Menginap di Hotel Pelangi Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6(2), 77767
- ktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Tenaga kesehatan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148–155. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3900>
- Pambudi. (2016). Analisis Kepuasan Pelanggan dengan Importance Performance Analisis di SBU Laboratory Cibatung PT Sucofindo (PERSERO). *Jurnal. Fakultas*

Teknik Jurusan Teknik Industri President University. Volume IX, Nomor 1 Januari 2014

- Pratiwi, S. D. (2017). pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi tenaga kesehatan dan iklim sekolah terhadap kinerja tenaga kesehatan (p. 15)
- Priansa, D.J. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: CV. Pustaka Setia. Hal. 49-51
- Rafie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 2, 36-45.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015, Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI.
- Sigit Destri Andri, 2024, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Tenaga kesehatan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 Dan 2. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 2612-2626
- Susanti, A., Megawati, Yuniati. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Deli Serdang Tahun 2018. *Jurnal MARSIS*. Vol.3 No.2, 165-74.
- Usman. 2016. Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Jurnal MKMI*, Vol 12, No.1. Hal 21.
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>
- Widodo, W. & Noormantama, H., 2017. Model of enhancement performance for human resource through smart work pattern and professional competence as well as work

experience in the context of information and technology usage experience. *Ijibe*
(International Journal of Islamic Business Ethics), 2(3), 83-95