

Lingkungan Kerja dan Kompetensi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Makassar; Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Sri Adrianti Muin

Universitas Fajar

sriadriantim25@email.com

Andi Farisnah Anwar

Universitas Fajar

Innahvc@gmail.com

Ade Irma Suryani

Universitas Fajar

Adeirmasuryani2810@gmail.com

Abstrak

Lingkungan kerja dan kompetensi juga motivasi pada RSUD Kota Makassar sangat penting. Karenanya, tujuan dalam penelitian adalah menjelaskan juga dampak dari keterkaitan variabel lingkungan kerja serta kompetensi ke kinerja pegawai melalui motivasi di RSUD Kota Makassar.

Metode penelitian yaitu metode kuantitatif. Besar responden adalah 86 responden yang terdiri dari pegawai ASN, kontrak dan sukarela yang berada di RSUD Kota Makassar. Analisis data dilakukan dengan analisis jalur menggunakan SmartPLS, dengan mengolah data primer dan hasil penyebaran kuesioner pada pegawai RSUD Kota Makassar.

Temuan dalam kajian penelitian: (1) variabel lingkungan kerja dampaknya positif dan juga signifikan ke kinerja pegawai RSUD Kota Makassar, (2) variabel kompetensi berdampak positif, signifikan ke kinerja pegawai RSUD Kota Makassar. (3) Variabel motivasi berdampak positif signifikan ke kinerja pegawai RSUD Kota Makassar, (4) Variabel lingkungan kerja pengaruhnya positif dan signifikan pada variabel motivasi, (5) Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif, tidak signifikan pada kinerja pegawai RSUD Kota Makassar, (6) Variabel Lingkungan kerja yang melalui motivasi memiliki pengaruh positif juga tidak signifikan ke kinerja pegawai RSUD Kota Makassar, dan (7) Variabel kompetensi yang melalui motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja pegawai RSUD Kota Makassar.

Kata Kunci *Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang menjadi perhatian dan penting dalam organisasi adalah aspek sumberdaya manusia (SDM). Tentu saja dikarenakan SDM berperan dalam melaksanakan semua fungsi manajemen organisasi, sehingga menjadikan organisasi dapat beroperasi secara efektif juga efisien. Di satu sisi, lingkungan organisasi yang

senantiasa mengalami perubahan tentu membutuhkan SDM handal yang dapat mengantisipasi perubahan tersebut, sehingga kinerja organisasi yang ditetapkan dapat tercapai.

Sependapat dengan apa yang dikemukakan Tampubolon (2004) dalam (Ingsih, 2013) bahwa pencapaian kinerja organisasi ditentukan melalui pencapaian kinerja individu. Oleh sebab itu organisasi atau perusahaan tentu akan berupaya terus menerus untuk mencapai peningkatan kinerja individunya. Salah satunya dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga setiap individu dapat merasa nyaman dalam bekerja (Quinta & Bernarto. I, 2021)

Selain lingkungan kerja, faktor kompetensi juga tidak kalah penting dalam mencapai kinerja individu atau karyawan. Sesuai dengan temuan (As'ad, 2021) bahwa kompetensi dapat memiliki pengaruh yang positif juga signifikan terhadap kinerja atau *performance* seorang karyawan. Bahkan kompetensi karyawan dapat mempengaruhi penetapan strategi secara menyeluruh dalam organisasi, karena kompetensi terkait dengan keterampilan dalam bekerja serta karakter kepribadiannya serta berdampak pada bagaimana individu menyelesaikan seluruh proses operasi dalam suatu organisasi.

Selanjutnya, faktor yang terkait dengan pencapaian kinerja individu atau karyawan dalam suatu organisasi adalah motivasi. Namun oleh (Usman, 2022) bahwa seorang karyawan akan termotivasi bekerja jika berada di situasi dan kondisi kerja yang terasa menyenangkan. Kemudian motivasi akan membuat seorang individu lebih giat dan antusias dalam bekerja, sehingga produktivitas organisasi dapat meningkat (Fahlevi, 2021)

Fenomena tentang faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi melalui kinerja individu juga terjadi di RSUD Kota Makassar. Sebagai suatu instansi yang melaksanakan pelayanan publik, tentu saja dituntut untuk dapat menyediakan layanan berkualitas kepada masyarakat, sebagai suatu implementasi kinerja organisasi. Pelayanan berkualitas membutuhkan SDM yang mempunyai keahlian dan kompetensi, sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai dengan standar operasional prosedur. Selanjutnya kinerja pegawai RSUD kota Makassar dapat lebih dioptimalkan jika lingkungan kerjanya kondusif, yang akan meningkatkan semangat dan menjadi motivasi yang baik untuk mencapai kinerja melalui peningkatan produktivitasnya. Mencermati uraian fenomena tersebut, maka perlu untuk dilakukan penelitian sebagai suatu fakta empiris terkait variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi dengan motivasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan penjelasan di atas maka perumusan masalah yang diajukan dalam kajian ini terkait pada:

1. Lingkungan kerja dan pengaruhnya pada motivasi.
2. Lingkungan kerja dan pengaruhnya kepada kinerja pegawai.
3. Kompetensi dan pengaruhnya dengan motivasi.
4. Kompetensi dan pengaruhnya dengan kinerja pegawai.
5. Motivasi dan pengaruhnya pada kinerja pegawai.
6. Lingkungan kerja dan pengaruhnya dengan kinerja pegawai yang melalui motivasi.
7. Kompetensi dan pengaruhnya pada kinerja pegawai yang melalui motivasi.

II. LANDASAN TEORI

A. 1. Lingkungan Kerja

Pada prinsipnya lingkungan kerja mengacu pada suatu hal yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer atau pimpinan karena keterkaitannya pada perubahan lingkungan secara terus menerus. Lingkungan kerja itu sendiri diartikan secara umum sebagai

lingkungan tempat karyawan atau pegawai melakukan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab atas tugas yang diembannya (Dharmawan, MM., 2017). Adapun (Terry, 2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja itu adalah sesuatu kekuatan yang sifatnya memberikan pengaruh pada kinerja organisasi baik itu langsung ataupun yang dampaknya tidak langsung. Selanjutnya dikatakan oleh (Ingsih, 2013) bahwa lingkungan kerja dapat mencakup tempat pegawai bekerja, alat bantu yang digunakan fasilitas sarana prasarana yang tersedia, kebersihan maupun pencahayaan serta hubungan antara setiap karyawan yang berada dalam suatu organisasi.

Oleh karenanya lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dalam bekerja seperti bersih dan memiliki sirkulasi udara yang baik, akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Tentu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerjanya tidak kondusif seperti ruangan yang kotor serta pengap akan berdampak pada karyawan yang tidak betah berlama-lama diruangan tersebut, sehingga akan mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu, merupakan tugas seorang pimpinan untuk senantiasa memperhatikan lingkungan kerja dimana karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Secara konsep, karakteristik atau tipe lingkungan kerja dapat dibagi atas dua bagian, yakni lingkungan kerja fisik serta non fisik (Sedarmayanti, 2017). Sejalan dengan pendapat tersebut, diungkapkan pula bahwa lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik merupakan kondisi nyaman dan membuat senang juga aman dan membuat tenang sehingga karyawan bisa betah bekerja ditempat kerja (Erwansyah et al., 2018); (Rahmisyari, 2017). Bahkan dikatakan oleh (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020) bahwa lingkungan kerja karyawan yang kondusif dapat berdampak pada kinerja, sehingga apabila lingkungan kerjanya baik, maka kinerja karyawan akan selaras dan tentu sebaliknya pula apabila lingkungan kerjanya tidak baik akan memberikan dampak yang buruk bagi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka indikator lingkungan kerja dalam kajian ini adalah (Rahim et al., 2017):

- a. Kebisingan
Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pegawai saat melakukan pekerjaannya. Maka, hendaknya di jauhkan dari tempat yang berisik supaya pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan semestinya.
- b. Fasilitas Kerja
Segala sesuatu yang dapat memudahkan atau memperlancar penyelesaian tugas yang diberikan dalam bentuk sarana serta prasarana yang disiapkan dalam organisasi yang menjadi penunjang dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai.
- c. Suhu Udara
Suhu udara yang berada pada ruangan kerja hendaknya pada suhu nyaman untuk menjaga kapasitas kerja dan efisiensi kerja.
- d. Keamanan bekerja
Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan tetap dalam keadaan aman ketika bekerja adalah lingkungan kerja yang diinginkan setiap karyawan. Salah satu upaya untuk menjaga lingkungan tetap aman yaitu dengan adanya petugas keamanan.
- e. Hubungan dengan sesama dan antar teman kerja
Hubungan yang selaras dalam harmoni dan bersifat kekeluargaan diantara rekan kerja.

2. Kompetensi

Kompetensi menjadi salah satu dari elemen yang bisa memengaruhi kinerja dari seorang karyawan (Mulia & Saputra, 2021); (Mulyanto, 2021); (Kinasih et al., 2021) dan (Rahmisyari, 2017). Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan yang dimiliki karyawan dan termasuk juga kemampuan serta keterampilan yang membedakan tingkat perilakunya dalam bekerja sehingga diharapkan mampu berkinerja unggul (Erwansyah et al., 2018). Selanjutnya diartikan pula dalam penelitian yang dilakukan oleh (Quinta & Bernarto. I, 2021) bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja seorang karyawan karena memiliki keahlian dan keterampilan sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cara profesional. Kemudian kompetensi juga disebutkan oleh (Mulia & Saputra, 2021) sebagai sesuatu yang identik dengan karyawan yang dapat berkinerja bekerja lebih baik, konsisten dan juga lebih efektif Indikator kompetensi dalam pengkajian ini adalah:

a. Konsep Diri

Konsep terhadap diri yaitu serangkaian kepercayaan serta perasaan individu terkait diri mereka.

b. Sikap

Sikap merupakan yang dipakai karyawan tentang bagaimana bertindak terkait profesi ataupun organisasi yang berisi evaluasi positif atau negatif terkait aspek-aspek lingkungan kerja mereka

c. Pengetahuan

Pengetahuan yang dipunya seseorang pegawai guna melakukan tugas serta kewajiban selaras dengan posisi yang dikerjakan

d. Keterampilan

Keterampilan merupakan hal yang wajib dipunyai oleh karyawan guna menjalankan suatu kewajiban serta tanggungjawab yang dialokasikan oleh organisasi secara optimal.

3. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai sesuatu yang menjadi dorongan bagi seseorang ataupun individu dalam pencapaiannya terkait dengan tujuan tertentu. Motivasi akan tercipta melalui bagaimana seorang pegawai dapat bersikap di dalam dunia kerjanya. Karenanya motivasi terkait dengan nilai yang dianut seorang individu dan pengaruhnya pada sikapnya dalam pencapaian suatu tujuan. Sikap dan nilai tersebutlah yang dapat mendorong perilaku seseorang individu terkait dengan pencapaian tujuannya (Kariyamin et al., 2020). Hal ini bermakna sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Veithzal. & Sagala, 2011), bahwa kompetensi dimaknai sebagai sikap dan nilai individu dimana ini akan mempengaruhinya dalam mencapai tujuan. Hal ini akan menimbulkan dorongan, yang bila diamati akan menciptakan dua komponen yaitu arah dari perilakunya yang berarti bagaimana suatu kerja dapat mencapai tujuan, dan kekuatan perilaku yang dapat diartikan seberapa kuatnya seorang individu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan mengacu pada teori kebutuhan dari McClelland, bahwa ada tiga kebutuhan manusia di dalam organisasi tempatnya bekerja antara lain: kebutuhan pencapaian standar yang ditetapkan (kesuksesan), kebutuhan akan adanya perilaku yang wajar juga bijaksana (kekuasaan), dan kebutuhan untuk berhubungan baik dengan rekan kerja, menjalin persahabatan dan bekerjasama (afiliasi). Adapun teori kebutuhan menurut Maslow adalah bahwa motivasi seseorang itu pada dasarnya melekat dalam kebutuhannya sendiri. Teori ini dikenal dengan teori lima hirarki kebutuhan manusia yaitu kebutuhan dasar (fisiologis),

memerlukan keamanan, memerlukan untuk berinteraksi sosial, memerlukan untuk dihargai dan kebutuhan dalam hal mengaktualisasikan dirinya dalam bentuk kesempatan untuk mengemukakan pendapat, ide, maupun saran dan kritikan. Indikator penelitian ini adalah:

- a. Memenuhi Kebutuhan dasar (fisiologis) yang layak dan sesuai
- b. Kebutuhan rasa keamanan dalam bekerja
- c. Kebutuhan untuk berhubungan baik dengan rekan kerja
- d. Kebutuhan untuk mendapatkan reward
- e. Kebutuhan dalam memberikan ide dan gagasan.

Berdasarkan kebutuhan individu dalam bekerja maka seyogyanya para manajer memperhatikan hal tersebut (As'ad, 2021). Tentu saja diharapkan bahwa dengan motivasi yang sesuai, maka seorang karyawan dapat mencapai produktivitas kerja yang memuaskan. Sebagaimana ditegaskan oleh (Usman, 2022); (Mulia & Saputra, 2021) dan (Fahlevi, 2021) bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja atau biasa disebut juga dengan performance adalah tingkat pencapaian kerja seorang individu, yang tergambar dalam pencapaian sasaran dan tujuan serta visi dan misi suatu organisasi (Kariyamin et al., 2020). Itulah sebabnya keberhasilan suatu organisasi terutama ditentukan dari *performance* sumberdaya manusia yang tersedia di dalam organisasi tersebut (Mulia & Saputra, 2021). Selanjutnya (Juni Priansa, 2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan wujud dari pekerjaan yang sudah selesai dilaksanakan oleh karyawan atau pegawai.

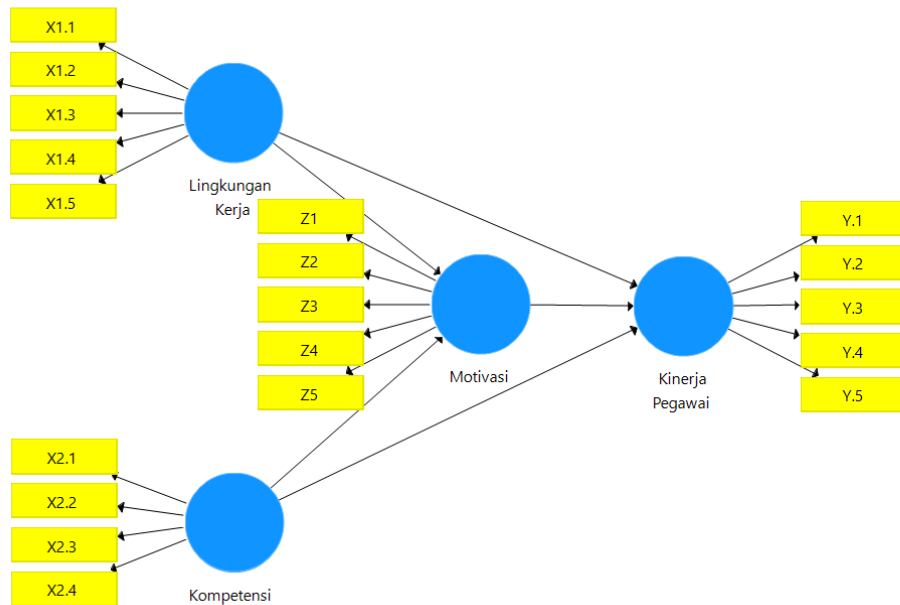
Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Milkovich dan Bondreau (1997) dalam (Juni Priansa, 2017) adalah sebagai berikut :1) kemampuan atau kapasitas yang dimiliki oleh seorang individu yang terbagi atas kemampuan fisik dan kemampuan mental, motivasi atau kesediaan untuk mencapai sesuatu dengan menggunakan kemampuannya dan, 3) peluang yang dimiliki seperti lingkungan kerja yang baik, peralatan yang memadai, ketersediaan bahan yang mencukupi, sampai pada adanya rekan kerja yang dapat membantu terlaksananya suatu pekerjaan. Senada dengan hal tersebut dikatakan bahwa seorang manajer juga dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kemampuan dalam melakukan motivasi serta kejelasan dalam memberikan arahnya (Sipayung, 2022).

Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah :

- a. Kualitas
Kualitas kerja merupakan tanggapan pegawai terhadap kualitas pekerjaannya serta penyelesaian kegiatan yang berkaitan dengan skill atau keterampilannya serta kemampuan karyawan/pegawai.
- b. Kuantitas.
Kuantitas dalam hal ini merujuk pada hasil kerja atau luaran yang dihasilkan oleh pegawai yang diukur dari kuantitas/jumlah yang mampu dihasilkan olehnya.
- c. Ketepatan Waktu
Kinerja pegawai merujuk pada ketepatan waktu dalam menyiapkan tugas dan tanggung jawabnya mengacu pada waktu yang telah ditentukan oleh organisasi/instansi.
- d. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan sikap tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang disesuaikan dengan ketetapan standar kerja instansi.

Berdasarkan pengungkapan tinjauan pustaka di atas maka dapat diberikan gambaran kerangka konsep dalam pengkajian yang dilaksanakan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Mengacu pada gambar 1 di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada motivasi.
- H2 : diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai.
- H3 : diduga kompetensi mempunyai pengaruh pada motivasi.
- H4 : diduga kompetensi mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai.
- H5 : diduga motivasi mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai.
- H6 : diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh ke kinerja pegawai melalui motivasi.
- H7 : diduga kompetensi mempunyai pengaruh ke kinerja pegawai melalui motivasi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Kota Makassar dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuisioner terhadap 86 pegawai di lingkup RSUD Kota Makassar. Variabel yang dikaji didalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur melalui aplikasi smartPLS. Beberapa kriteria dalam menjelaskan dan mengevaluasi model diuraikan dalam tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1 Kriteria Evaluasi Model

Evaluasi Model	Kriteria	Keterangan
Outer Model		
Validitas Konvergen	Nilai loading factor > 0,70	Alat ukur dari suatu indikator seyogyanya mempunyai korelasi yang tinggi
Average Variance Extracted	Nilai AVE > 0,5	Variabel laten yang digunakan dapat menggambarkan rata-rata lebih dari setengah varian setiap indikator yang digunakan
Validitas Diskriminan	Nilai Cross loading > 0,7	Alat ukur indikator yang berbeda harus berkolerasi rendah
Composite Reliability	Nilai Composite Reliability	Digunakan untuk membuktikan keakuratan instrumen dan juga konsistensi dan ketepatan dalam pengukuran konstruk
Inner Model		
R Square	Nilai R Square > 0,75 = kuat 0,5 – 0,75 = Moderat 0,25 - 0,5 = lemah <0,25 + sangat lemah	Nilai R Square dipakai sebagai alat untuk mengukur tingkat variasi dari variabel independen kepada variabel dependen
Uji Signifikansi	Nilai P value < 0,05	Menguji efek dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen)
Effect size	Nilai effect size 0,35 kuat, 0, 15 moderat dan 0,02 kecil	Mengintrepretasikan apakah nilai prediktor variabel mempunyai pengaruh yang kuat, moderat atau kecil

IV. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

4.1 Validitas Konvergen

Berdasarkan kriteria yang ditetapkan terlihat hasil pengukuran validitas konvergen sebagaimana dalam tabel 4.1 bahwa ada 3 indikator yang tidak memenuhi persyaratan, yakni X2.1 (sikap diri), Z1 (dorongan memenuhi kebutuhan dasar), dan Z5 (kebutuhan untuk mengemukakan ide dan gagasan) sehingga indikator tersebut tidak digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.1 Validitas Konvergen

Indikator	Lingkungan Kerja	Kompetensi	Motivasi	Kinerja Pegawai
X1.1	0.737			
X1.2	0.816			
X1.3	0.824			
X1.4	0.881			
X1.5	0.816			

X2.2		0.818		
X2.3		0.912		
X2.4		0.755		
Z.2			0.778	
Z.3			0.798	
Z.5			0.758	
Y.1				0.835
Y.2				0.805
Y.3				0.724
Y.4				0.771
Y.5				0.806

Sumber: data diolah 2022.

4.2 Nilai Average Variance Extracted

Nilai *average variance extracted* digunakan untuk pengukuran dalam ketepatan variabel laten dalam mendeskripsikan lebih dari setengah varian dalam indikator penelitian. Dapat dilihat bahwa setelah menghilangkan indikator yang tidak valid dalam tabel 4.1 maka terlihat dalam tabel 4.2, yang menyatakan semua indikator yang dipakai dalam pengkajian ini adalah valid, terlihat dari nilai *average variance extracted* (AVE) di atas 0,5.

Tabel 4.2 Nilai AVE

	Cronbach Alfa	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Kinerja Pegawai	0,848	0,856	0,892	0,622
Kompetensi	0,774	0,790	0,869	0,690
Lingkungan kerja	0,875	0,896	0,908	0,666
Motivasi	0,677	0,680	0,821	0,605

Sumber: data diolah, 2022

4.3 Validitas Diskriminan

Hasil perhitungan dan pengolahan data menunjukkan bahwa validitas diskriminan dapat merujuk pada nilai cross loading per indikator dalam penelitian diatas 0,7. Sebagaimana terlihat pada tabel 4.3 dan tabel 4.4 bahwa semua indikator mempunyai nilai dengan kisaran di atas 0,7, sehingga semuanya memenuhi. Nilainya secara rinci dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Validitas Diskriminan

Indikator	Lingkungan Kerja	Kompetensi	Motivasi	Kinerja Pegawai
X1.1	0,737	0,280	0,044	0,347
X1.2	0,816	0,451	0,007	0,518
X1.3	0,824	0,381	0,112	0,390
X1.4	0,881	0,249	0,337	0,499
X1.5	0,816	0,193	0,236	0,418
X2.2	0,286	0,818	0,34	0,507
X2.3	0,338	0,912	0,273	0,537

X2.4	0,319	0,755	0,084	0,484
Y.1	0,416	0,527	0,456	0,835
Y.2	0,375	0,532	0,312	0,805
Y.3	0,488	0,349	0,223	0,724
Y.4	0,518	0,320	0,350	0,771
Y.5	0,369	0,641	0,348	0,806
Z.2	0,097	0,237	0,778	0,256
Z.3	0,142	0,252	0,798	0,375
Z.5	0,245	0,195	0,758	0,363

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 4,4 Nilai Diskriminan Validity Variabel

	Kinerja Pegawai	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Motivasi
Kinerja Pegawai	0.789			
Kompetensi	0,613	0,831		
Lingkungan kerja	0,541	0,376	0,816	
Motivasi	0.434	0,292	0,214	0,778

Sumber: Data diolah, 2022.

4.4 Adjusted R Square

Adjusted R Square merupakan uji untuk melihat seberapa kuat variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogen yang digunakan dalam penelitian ini. Merujuk pada nilai di atas maka variabel kinerja dan variabel motivasi masing-masing senilai 0,588 dan 0,071.

Tabel 4.5. Tabel R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,602	0,588
Motivasi	0,093	0,071

Sumber: Data diolah, 2022

Pengaruh simultan/bersamaan diantara variabel yang diteliti yakni lingkungan kerja dan kompetensi terhadap motivasi senilai 0,071, Nilai ini menjelaskan bahwa secara simultan variabel independen lingkungan kerja dan kompetensi mempengaruhi sebesar 7,1%. Nilai tersebut menegaskan suatu pengaruh yang lemah. Adapun nilai *R Square adjusted* pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,588 yang menjelaskan bahwa variabel eksogen lingkungan kerja dan kompetensi melalui variabel intervening motivasi memiliki pengaruh yang moderat (Ghozali & Latan, 2015).

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel eksogen yang dikaji dalam penelitian dan pengaruhnya pada variabel endogen, dapat dilihat dalam hasil path coefficients baik untuk hubungan langsung dan tidak langsung melalui uji *bootstapping* didalam tabel 4.6 dan Tabel 4.7 yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hubungan Langsung antara Variabel eksogen dan Variabel Endogen

	Original sample	Sample Mean	Standar Deviation (STDEV)	T. Statistics	P Value
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,417	0,441	0,101	4,132	0,000
Kompetensi -> motivasi	0,157	0,153	0,106	1,477	0,143
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,333	0,329	0,083	3,994	0,016
Lingkungan Kerja -> motivasi	0,121	0,124	0,080	2,810	0,029
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,241	0,223	0,096	2,517	0,038

Sumber: Data diolah, 2022

Jawaban atas hipotesis penelitian yang diajukan terhadap hubungan langsung diantara variabel yang diamati dapat dilihat jika pengaruh kompetensi kepada kinerja pegawai adalah positif juga signifikan. Hal ini karena nilai original sampel 0,417 dan nilai P value sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel Kompetensi ke motivasi memiliki nilai original sampel 0,157 dan nilai P Value sama dengan 0,143. Hal ini menyatakan bahwa pengaruh kompetensi ke motivasi dinyatakan positif akan tetapi tidak signifikan. Berikutnya penjelasan tentang variabel lingkungan kerja dan pengaruhnya pada variabel kinerja pegawai RSUD Kota Makassar adalah positif dan signifikan, terlihat dari nilai original sampel sama dengan 0,333. Jadi, jika nilai lingkungan kerja naik senilai 1 satuan, maka kinerja pegawai akan ikut naik senilai 0,333 satuan, dan P valuenya yang sebesar $0,016 < 0,05$ menyatakan signifikan. Variabel Lingkungan kerja ke motivasi dinyatakan berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini dikarenakan nilai original sampel sama dengan 0,121 berarti jika nilai lingkungan kerja bertambah sebesar 1 satuan maka motivasi pegawai RSUD kota Makassar naik sebesar 0,121 satuan. Selanjutnya hubungan tersebut signifikan dengan nilai P value sebesar $0,029 < 0,05$. Terakhir penjelasan terkait pengaruh langsung antara variabel motivasi ke kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, dapat dilihat dari nilai pada original sampelnya sama dengan 0,241 yang berarti jika motivasi bertambah sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan ikut naik pula sebesar 0,241. Nilai signifikansi dilihat dari p Value sebesar $0,038 < 0,05$.

Selanjutnya hipotesis dalam hubungan tidak langsung di antara variabel yang diamati dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.7 Hubungan Tidak Langsung Antara Variabel Endogen dan Variabel Exogen

	Original sample	Sample Mean	Standar Deviation (STDEV)	T. Statistics	P Value
Kompetensi -> motivasi -> Kinerja Pegawai	0,031	0,030	0,026	1,203	0,232
Lingkungan Kerja -> motivasi -> Kinerja Pegawai	0,042	0,039	0,029	1,482	0,142

Sumber: Data diolah, 2022.

Hasil pengolahan data menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Makassar melalui motivasi adalah positif ditunjukkan oleh angka pada original sampelnya sama dengan 0,031 dan tidak signifikan yang terlihat dari nilai P

value $0,232 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa jika kompetensi pegawai naik sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai melalui motivasi akan meningkat sebanyak 0,031 satuan. Selanjutnya hubungan tidak langsung antara variabel lingkungan kerja kepada kinerja pegawai melalui motivasi dapat dinyatakan positif merujuk pada nilai original sampel sama dengan 0,042 dan tidak signifikan karena nilai P Value $0,142 > 0,05$. Dengan demikian kenaikan lingkungan kerja sebanyak 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai RSUD Kota Makassar melalui motivasi akan naik pula sebanyak 0,042.

4.6 Nilai F Square

Hasil pengujian F Square adalah sebagai alat untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh setiap variabel dengan *Effect Size*, sebagaimana dicantumkan dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 hasil Pengujian F Square

	Kinerja pegawai	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Motivasi
Kinerja pegawai				
Motivasi	0,092			
Lingkungan Kerja	0,081			0,043
Kompetensi	0,769			0,023

Sumber: Data diolah, 2022

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 0,081 relatif kecil dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai 0,769 berarti pengaruhnya besar (substansial). Variabel lingkungan kerja ke kinerja pegawai yang melalui motivasi senilai 0,43 bermakna pengaruhnya lemah, dan variabel kompetensi melalui motivasi 0,023 terhadap kinerja berarti hampir tidak ada pengaruh. Adapun pengaruh motivasi terhadap kinerja juga diindikasikan lemah hanya senilai 0,092 pada level struktural.

V. KESIMPULAN

Merujuk pada hasil perhitungan dalam data yang diolah, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel lingkungan kerja pengaruhnya positif dan signifikan kepada kinerja pegawai RSUD Kota Makassar
2. Variabel kompetensi pengaruhnya positif dan signifikan kepada kinerja pegawai RSUD Kota Makassar
3. Variabel motivasi pengaruhnya positif dan signifikan kepada kinerja pegawai RSUD Kota Makassar
4. Variabel lingkungan kerja pengaruhnya positif dan signifikan kepada variabel motivasi
5. Variabel kompetensi pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan pada kinerja pegawai RSUD Kota Makassar
6. Variabel Lingkungan kerja pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan ke kinerja pegawai RSUD Kota Makassar, melalui motivasi dan
7. Variabel kompetensi pengaruhnya positif tetapi tidak signifikan ke kinerja pegawai RSUD Kota Makassar melalui motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Baribin, D. P., & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Dharmawan, MM., D. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MAS LAND. Tbk TANGERANG. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i3.157>
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Fahlevi, M. (2021). Mediating effect of motivation on employees' performance in a private hospital, Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 729(1), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/729/1/012001>
- Ghozali, I., & Latan, J. (2015). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3*.
- Ingsih, S. I. R. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementrian Pekerjaan Umum Di Semarang. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 1(1), 14–25.
- Juni Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian: Pengelolaan Kinerja Kepegawian*. CV. Pustaka Setia.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kinasih, I. A. S., Muchsin, S., & Sekarsari, R. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab . Malang). *Jurnal Respon Publik*, 15(2), 13–22.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *JIEE : Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi EISSN*, 01(1), 1–24.
- Mulyanto. (2021). *Mewujudkan Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui*

Peran Kepemimpinan, Kompetensi, Perencanaan Anggaran, Diklat Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin. 13, 70–80.

- Quinta, F. J., & Bernarto. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JA, 11(2).*
- Rahim, A., Syech, S., & MS, M. Z. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 2(2), 133.* <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i2.25>
- Rahmisyari, R. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 5(1), 48–61.* <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i1.139>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produksi Kerja* (Anna (ed.)). Refika Aditama.
- Sipayung, R. E. dkk. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Doka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3(3), 1162–1173.* <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Terry, G. R. (2016). *Prinsip-prinsip Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Usman, I. (2022). Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jesya, 5(2), 1178–1192.* <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.717>
- Veithzal., R., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.