

# E-Journal Studia Manajemen

ISSN: 2337-912X

Vol.13 | No.3

## Hubungan Kompetensi Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Mekarsari Kabupaten Lebak Tahun 2024

**Eris Harismasakti\* Fardan\*\***

Universitas La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonseia

<b>Article Info</b>	<b>Abstract</b>
<p><b>Keywords:</b> Competence, Compensation and Performance</p> <p>.</p>	<p><i>In the 2023 performance target, the Mekarsari Community Health Center carries a target of 100% in the resulting regional policy plan, as well as for its implementation. The target percentage of the number of Regional Apparatus Organizations (OPD) whose physical realization targets have been completed is 95%. If you look at it, it's certainly a good target. Furthermore, in the 2021 Government Agency Performance Report, the Mekarsari Community Health Center shows that the planned performance target has decreased compared to the performance target in 2023. To determine the influence of competency on employee performance at the Mekarsari Public Health Center UPTD, Lebak Regency in 2024. To determine the influence of compensation on employee performance at the Mekarsari District Public Health Center UPTD. Lebak in 2024. To find out the influence of competency and speed on employee performance at the UPTD of Mekarsari Health Center, Lebak Regency in 2024. This research used a sampling technique, namely Sampling/Saturated Sample", a total of 41 people/employees. The data analysis method used is descriptive and hypothesis testing uses regression analysis with the SPSS 25.00 for Windows program. There is no significant influence of competency (X1) on employee performance (Y). There is a significant influence of compensation (X2) on employee performance (Y). There is a significant influence of Competency (X1) and Compensation (X2) on together (simultaneously) a significant influence on Employee Performance (Y). It is hoped that the results of this research can be used as consideration in taking action to improve employee performance by paying attention to Competency (X1) and Compensation (X2) so that Community Health Center Employee Performance (Y) is competitive.</i></p> <p>Pada target kinerja tahun 2023 Puskesmas Mekarsari mengusung target 100% dalam rancangan kebijakan daerah yang dihasilkan, begitu juga untuk implementasinya. Target persentase jumlah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang capaian realisasi fisik ditargetkan selesai 95%. Jika dilihat tentu sebuah target yang baik. Selanjutnya pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 2021 Puskesmas Mekarsari pada target kinerja yang direncanakan mengalami penurunan daripada target kinerja tahun 2023. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Pada UPTD Puskesmas Mekarsari Kabupaten Lebak tahun 2024.Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai Pada UPTD Puskesmas Mekarsari Kabupaten Lebak tahun 2024. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi dan kompensasi Terhadap Kinerja</p>

**Corresponding Author:**

erispratamaputra@gmail.com

---

pegawai Pada UPTD Puskesmas Mekarsari Kabupaten Lebak tahun 2024 Penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu Sampling/Sampel Jenuh”, sebanyak 41 orang/pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dengan program SPSS 25.00 for windows. Tidak Terdapat Pengaruh signifikan Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Terdapat Pengaruh signifikan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) sehingga Kinerja Pegawai (Y) puskesmas berkompetitif.

©2024 EJSMS. All rights reserved

## Pendahuluan

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas adalah fasilitas sarana pelayanan kesehatan terdepan dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di seluruh Tanah Air, utamanya dalam era Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Keberhasilan pelayanan kesehatan melalui Puskesmas memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pembangunan kesehatan. Puskesmas merupakan Unit Pelayanan Teknis Dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja.(1) Fungsi Puskesmas yang semula lebih berorientasi kepada upaya kuratif dan rehabilitatif, beralih kepada upaya preventif dan promotif tanpa mengabaikan upaya kuratif dan rehabilitatif. Fungsi Puskesmas juga semakin kompleks karena menjadi pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan masyarakat tingkat pertama yaitu meliputi pelayanan kesehatan perorangan dengan tujuan utama memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat serta mencegah penyakit tanpa mengabaikan upaya kuratif dan rehabilitatif.

Seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk serat semakin luasnya kebutuhan akan pelayanan kesehatan, keberadaan puskesmas sangatlah penting bagi masyarakat khususnya dibidang pelayanan kesehatan, guna mendapatkan pelayanan puskesmas yang maksimal untuk masyarakat sehingga diperlukan adanya upaya untuk menjaga kinerja tenaga kesehatan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif dan efisien karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktivitas organisasi atau pekerjaannya tersebut.

Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja tenaga kesehatan sebab kinerja tenaga kesehatan merupakan salah satu penentu dalam upaya pencapaian tujuan puskesmas.

Penilaian kinerja untuk memberitahukan kepada para pegawai sejauh mana kinerja mereka. Keberhasilan suatu instansi pasti ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) terutama kinerjanya. Dengan begitu instansi bisa mencapai suatu tujuan dengan cepat.

Dalam melakukan penilaian kinerja pegawai, instansi harus memilih juga standar penilaian kinerjanya, hasil penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk kenaikan pangkat atau memberikan penghargaan, hal ini bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik kepada para pegawai.

Unsur-unsur tersebut sangatlah penting bagi instansi pemerintahan maupun UPTD Puskesmas untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan adanya unsur unsur tersebut intasni pemerintahan maupun UPTD Puskesmas dapat mengetahui kualitas parapegawai. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kerja.

No.	Standar Nilai Kinerja Pegawai	
	Nilai (%)	Keterangan
1	91-100%	Sangat Baik
2	76-90%	Baik
3	61-75%	Cukup
4	51-60%	Kurang
5	50-keluarwadi	Rumik

Sumber : Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011

Berdasarkan tabel 1.1 melalui Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Mekarsari Kab. Lebak akan dicocokan menurut bobot terdapat di dalam tabel 1.1 diatas. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat dikatakan baik apabila pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sedikit kesalahan dalam pekerjaannya

Adapun demikian kriteria penilaian kinerja pegawai di Puskesmas Mekarsari Kabupaten Lebak:

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Pegawai Puskesmas Mekarsari 2021-2023					
Kinerja	Indikator Nasional	Target 2021	Target 2022	Target 2023	Keterangan
Pengkoordinasian perencanaan kebijakan daerah yang efektif	Persentase capaian realisasi kebijakan daerah yang dihasilkan	100%	99%	89%	Baik
	Persentase implementasi kebijakan daerah	100%	90%	80%	Baik
Koordinasi pelaksanaan tugas perangkat daerah yang efektif	Persentase jumlah OPD yang capaian realisasi fisik sains dengan atau 95%	85%	75%	65%	Kurang

Pada target kinerja tahun 2023 Puskesmas Mekarsari mengusung target 100% dalam rancangan kebijakan daerah yang dihasilkan, begitu juga untuk implementasinya. Target persentase jumlah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang capaian realisasi fisik ditargetkan selesai 95%. Jika dilihat tentu sebuah target yang baik. Selanjutnya pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 2021 Puskesmas Mekarsari pada target kinerja yang direncanakan mengalami penurunan daripada target kinerja tahun 2023.

Dalam point serupa yang tertuang pada target kinerja 2022 yaitu implementasi kebijakan, target kinerja tahun 2023 Puskesmas Mekarsari sebesar 20% dan pada kinerja perangkat daerah dengan realisasi fisik ditargetkan 20%. Jika dilihat dan dibandingkan pada tahun 2022, target kinerja pada tahun 2023 ini turun baik pada point implementasi kebijakan dan persentase realisasi fisik perangkat daerah. Hal ini tentu menimbulkan pertanyaan terkait penurunan target kinerja yang terjadi pada Puskesmas Mekarsari karena sejatinya memberikan pelayanan kepada masyarakat harus semaksimal dan optimal mungkin dalam

situasi apapun.

Selain itu, pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Puskesmas Mekarsari tertulis point isu strategis atau permasalahan yang dihadapi oleh Puskesmas Mekarsari diantaranya kebijakan daerah, Akuntabilitas Kinerja, paradigma aparatur sebagai pelayan masyarakat dan kompetensi aparatur.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan disiplin, dan sesuai dengan visi dan misi disiplin. Namun, agar semua pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi pegawai seperti perilaku/Kompensasi, kompensasi, budaya disiplin, kompensasi, Kompensasi, iklim kerja, komitmen disiplin, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang diidentifikasi yaitu perilaku/Kompensasi, budaya disiplin dan Kompensasi kerja yang mungkin mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Hasibuan (2020:78) menjelaskan kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Karena manusia adalah sosok yang kompleks, tak jarang tetap muncul masalah di samping berbagai pencegahannya. Tentunya berbagai masalah ini berdampak buruk bagi UPTD Puskesmas dan ingin dicegah semaksimal mungkin. Dalam sebuah survei oleh UPTD Puskesmas pelatihan Fierce Inc, 86% responden menyalahkan kurangnya kolaborasi atau komunikasi yang tidak efektif menyebabkan kegagalan UPTD Puskesmas. Berdasarkan sebuah studi, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan sumber daya manusia adalah dari segi kepuasan kerjanya di UPTD Puskesmas tersebut

Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat dan kejelasan prosedur persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Namun, pada kenyataannya pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Menurut (Wicaksana et al., 2020), kompetensi adalah perihal yang memiliki keterkaitan antara wawasan, sikap dan kompetensi yang menjadi referensi pada pelaksanaan dari jobdesc. Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 kompetensi kerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut (Sari et al.,2020) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada UPTD Puskesmas. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada UPTD Puskesmas. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan.

Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi menyatakan bahwa apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan Kepuasan

Kerjaakan turun secara dramatis.

Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka UPTD Puskesmas sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. (Handoko 2015) Kompensasi juga merupakan pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Arifudin 2019).

Menurut (Hasibuan, 2017) kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada UPTD Puskesmas. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin pada kompetensi dan kompensasi yang baik, sebab kompetensi dan kompensasi berdampak yang kuat terhadap Kinerja pegawai pada instansi tersebut untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ega (2020) kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai : A. Yoga (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi sangat efektif terhadap kinerja pegawai, penelitian Samsul (2019), yang menunjukkan bahwa kompetensi merupakan kunci keberhasilan dalam suatu Kompensasi. penelitian Agus Ruman (2019), yang menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi merupakan kunci keberhasilan dalam suatu Kompensasi dan menurut Indah Lestari (2020) secara parsial ada pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lebak.

Penelelitian ini juga telah di teliti oleh para peneliti terdahulu sebelum penelitian yang akan di lakukan oleh si peneliti adapun beberapa peneliti yaitu : Penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis Fekky (2019). “menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, sedangkan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan KePegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. Penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis firda (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan secara bersama sama antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kebersihan Jakarta.

Penelitian yang sudah dilakukan oleh Sidik (2020) “pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun bersama. Dalam penelitian ini ada banyak perbedaan dengan peneliti terdahulu diantaranya dari objek penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, metode yang di gunakan serta hasil yang diperoleh. Adapun penelitian yang akan di lakukan peneliti yaitu Hubungan Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Mekarsari Kabupaten Lebak tahun 2024.

Menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis Yoshi Tania (2020). “Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

baik secara parsial maupun bersama.

Dalam penelitian ini ada banyak perbedaan dengan peneliti terdahulu diantaranya dari objek penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, metode yang di gunakan serta hasil yang diperoleh. Adapun penelitian yang akan di lakukan peneliti yaitu Hubungan Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Mekarsari Kabupaten Lebak tahun 2024. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haerudin (2019) menunjukkan bahwa ada yang berpengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Kompetensi dan kompensasi Terhadap Kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka (2019) menunjukkan bahwa ada yang berpengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Kompetensi dan kompensasi Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Serang. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Anisa (2019) menunjukkan bahwa Tidak ada yang berpengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Kompetensi dan kompensasi Terhadap Kinerja pegawai dan Dari hasil Penelitian yang dilakukan Muh. Rifandi Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa tidak ada yang berpengaruh positif dan signifikan antara Pengaruh Kompetensi dan kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. menurut (Sugiyono, 2020:8) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai pendekatan penelitian yang berasaskan pada filsafat positivisme, diterapkan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data dilakukan secara kuantitatif/statistik, dengan maksud untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program computer SPSS (Statistical Product and Service Solution). Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2018:136). Berdasarkan penjelasan di atas maka populasi penelitian yang digunakan sebanyak 44 pegawai. Sampel merupakan suatu bagian dari populasi, (Sugiyono, 2017:175). “Untuk sampel dalam penelitian ini meliputi seluruh populasi dengan Teknik Sampling yaitu Sampling/Sampel Jenuh”, sebanyak 44 orang/pegawai. Menurut (Sangadji dalam Jurnal STIE Semarang, 2019:55) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Diketahui nilai sig untuk pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $0,393 > 0,05$  dan nilai hitung  $0,864 < ttabel 2,02439$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.Kompensasi terbukti tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Mekarsari. Hal ini menunjukan bahwa Kompetensi tidak berperan dalam mendukung Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Mekarsari. Artinya Kinerja Pegawai tidak ditentukan oleh Kompetensi karyawan Pada Puskesmas

Mekarsari. Sesuai dengan Penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis Dinda Pramestia Haryanto (2023) menunjukan bahwa tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Diketahui nilai sig untuk pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $10,44 >$  ttabel  $2,02439$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H2 di terima yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Mekarsrai. Hal ini menunjukan bahwa Kompensasi berperan dalam mendukung Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Mekarsari. Artinya Kinerja Pegawai ditentukan oleh Kompensasi karyawan Pada Puskesmas Mekarsari. Adapun dimensi yang paling menggambarkan dalam membangun konstruk Kompetensi adalah Kompensasi Finansial Langsung. Sesuai dengan Penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis Indah Lestari (2023) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Batam.

### **Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $54,083 >$  dari Ftabel  $3,24$ , sehingga dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak dan H3 di terima yang berarti terdapat pengaruh signifikan Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kompensasi ikut berperan dalam mendukung Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Mekarsari. Adapun variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah Kompensasi dan dimensi yang paling dominan dalam membangun konstruk kompenasi adalah Kualitas. Sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Didi Wandi (2022) terdapat pengaruh signifikan Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan dan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan kompetensi terbukti tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Mekarsari. Hal ini menunjukan bahwa Kompetensi berperan dalam mendukung Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Mekarsari, artinya Kinerja Pegawai tidak ditentukan oleh Kompetensi Pada UPTD Puskesmas Mekarsari, adapun dimensi yang paling menggambarkan dalam membangun konstruk Kompetensi adalah kecakapan dengan indikator kecakapan dalam menguasai pekerjaan. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Mekarsari. Hal ini menunjukan bahwa Kompensasi juga berperan dalam mendukung Kinerja Pegawai, artinya Kinerja Pegawai juga ditentukan oleh Kompensasi

Pada UPTD Puskesmas Mekarsari dengan dimensi yang paling menggambarkan dalam membangun konstruk Kompensasi adalah Kompensasi fisik dengan indikator peralatan kerja yang memadai. Kompetensi Dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Dan Kompensasi ikut berperan dalam mendukung Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Mekarsari, adapun variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai adalah Kompetensi dan dimensi yang paling dominan dalam membangun Kompetensi adalah kesadaran dari anggota organisasi.

## **Daftar Pustaka**

- A. Yoga 2020 Pengaruh Kepemimpinan, Ligkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan
- Agus Ruman 2019 Pengaruh Kepemimpinan, Ligkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan
- Alfian (2023) Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok.
- Alwi, Syafaruddin, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE, 2021.
- Arifudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penulisan Karya Ilmiah*. Cet.XII, Jakarta: Rieneka Cipta, 2022.
- Budiyono, Amirullah Haris, *Pengantar Manajemen*, yogyakarta:Graha Ilmu, 2019.
- Dendy Bagaskara (2024) Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus Di UPT Puskesmas Babulu).
- Didi Wandi (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.
- Dinda Pramestia Haryanto (2023) Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang.
- Ega 2020 Pengaruh Kepemimpinan, Ligkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan.
- Fekky 2019 Pengaruh Kepemimpinan, Ligkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan
- Firda 2019 Pengaruh Kepemimpinan, Ligkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: 2016.
- Gomes, Fautisno Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: 2019
- Hartono, *statistik:penelitian*. Yogyakarta:LSFK2P, 2020.
- Hartono, *Statistik: Untuk Penelitian*, Yogyakarta: LSKF, 2020.
- Hasibuan, Malayu S P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019.

- Heni Sidanti, Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Anti Surya Mandiri Cilegon, 2020.
- Henrico Roberta Veonardo (2023) Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kota Madiun.
- Husain Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: rajawali pers, 2019.
- Indah Lestari (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lebak.
- Indah Lestari (2023) *The Influence Of Employee Competence And Work Discipline On Employee Performance At Kartini Hospital, Lebak Regency*.
- Indriantoro, Nur dan bambang supomo,*Metodologo Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: BPEE-YOGYA,2022.
- Khoiriyah, Lilik, *Jurnal Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Fakultas, Surakarta: 2019.
- Kusyadah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi, 2018), h.123.
- Mangkunegara, Anwar P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2020.
- Mardalis, *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*,cet.VI, Jakarta: Bumi Aksara, 2019 Stori Djam'an dan Kamarian Aan, opcit,h.129.
- Muchtar, Jurnal Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2019.
- Nasution S, *Metode Penelitian: Penelitian Ilmiah*, Ed1.cet.10, Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Ni Made Diah, Fridayana, Ni Nyoman Yulianthini, Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai di PT. Sumbawa Berkah Malang, 2020.
- Panduan Penulisan Proposal & Skripsi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Latansa Mashiro, 2024.
- Priyatno, Duwi, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : MediaKom, 2019.
- Puspitasari, Rozi, Sulistini, Noor Hidayati, Jurnal Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Kencana, 2020.
- Rizqi Ameliawati dan Rini, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Ligkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT Dulton Tanggerang, 2020.
- Samsul 2019 Pengaruh Kepemimpinan, Ligkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan
- Sidik 2020 Pengaruh Kepemimpinan, Ligkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Sri Sudewi Pratiwi Sitio (2022) Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Deli Tua Kecamatan Deli Tua Kabupaten Deli Serdang.

Sugiono, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, cet IX, Yogyakarta: Universiti Pers, 2019.

Wahyu Anugrah Manippi (2022) Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.

Wicaksana (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Ligkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Widyatmini (2023) Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok.

Yoan Gigir (2023) Hubungan Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Administrasi di RSUP Ratatotok Buyat.

Yoshi Tania 2020 Pengaruh Kepemimpinan, Ligkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan