

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam setiap organisasi. Manajemen sumber daya dapat juga dikatakan sebagai instrumen utama organisasi dalam menggunakan asset terpenting yaitu manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan jika di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki tujuan sejalan dan bekerja sama untuk mengembangkan perusahaan atau tempat kerja. Pemahaman dan peranan manajemen sumber daya manusia sering kali belum selaras dengan kebutuhan organisasi. Kesesuaian dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi, salah satunya dalam bidang kesehatan. Dalam sektor kesehatan, kualitas pelayanan sangat bergantung pada kinerja SDM yang professional dan kompeten. Kesehatan merupakan aspek penting dalam kehidupan yang mempengaruhi kesejahteraan individu dan produktivitas masyarakat. Untuk mewujudkan masyarakat yang sehat, diperlukan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan mudah diakses, salah satunya melalui adanya puskesmas.

Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama memegang peranan penting dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Menurut Depkes (2011), Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten atau kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Tugas utama puskesmas mencakup

pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Fokus pelayanan dari puskesmas yaitu bagaimana cara memelihara, meningkatkan, mencegah, serta menanggulangi permasalahan kesehatan keluarga dan masyarakat. Fasilitas yang diberikan oleh puskesmas diantaranya imunisasi dasar, pengontrolan penyakit menular, perawatan sebelum dan sesudah melahirkan, kesehatan ibu dan anak serta pencegahan berbagai macam penyakit. Jika di tinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia. Sebagai sarana pelayanan kesehatan terdepan di Indonesia, maka puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, dan kedokteran.

Keberadaan puskesmas, diharapkan masyarakat dapat memperoleh pelayanan kesehatan yang terjangkau dan berkelanjutan, sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan secara optimal. Peningkatan kualitas pelayanan puskesmas sangat bergantung pada kinerja pegawai, yang memegang peranan penting dalam operasional puskesmas. Oleh karena itu, kinerja pegawai puskesmas menjadi tolak ukur kualitas layanan kesehatan dasar yang diterima masyarakat. Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Hal ini menunjukkan indikasi puskesmas dapat meningkatkan

kinerja pegawai secara optimal. Puskesmas di Kabupaten Kebumen tersebar pada setiap kecamatan.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Angka tahun 2024, Kabupaten Kebumen memiliki lebih dari 30 puskesmas yang tersebar di seluruh kecamatan. Puskesmas yang tersebar merata diseluruh wilayah menunjukkan komitmen kuat dalam mewujudkan pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada pegawai dengan kinerja tinggi. Menurut Kurnia & Sitorus (2022), Kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja. Salah satu kinerja yang menonjol adalah Puskesmas Pejagoan. Hal ini di tunjukkan dengan capaian kinerja yang baik, dengan kualitas layanan yang konsisten dan reponsif terhadap kebutuhan masyarakat. Puskesmas Pejagoan terletak di Jl. Kenanga, Kec. Pejagoan, Kebumen, Jawa Tengah sebagai salah satu lembaga pemerintah yang melayani masyarakat serta melaksanakan tugasnya di bidang kesehatan dibawah naungan Kementerian Kesehatan dan Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Puskesmas Pejagoan memiliki jumlah pegawai PNS sebanyak 33 orang. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai Puskesmas di Pejagoan menjadi salah satu faktor utama dalam membentuk citra serta mempertahankan visi misinya. Puskesmas Pejagoan memiliki visi menjadi garda terdepan dalam pelayanan kesehatan. Oleh Karena itu kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan menjadi aspek penting

yang perlu dikaji guna menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Tarigan et.al (2023) Kinerja menggambarkan prestasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang diinvestasikan, sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Rivai & Basri (2009:42) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. sejalan dengan hal tersebut, dapat dilihat hasil capaian kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan.

Tabel I- 1
Penilaian SKP Puskesmas Pejagoan Tahun 2024

Nama	Jabatan	Gol	Hari		Keterlambatan (Menit)	Predikat
			Kerja	Ketidakhadiran		
A	Bidan Ahli Madya	IV/C	24	0	46	Baik
B	Dokter Ahli Madya	IV/B	23	0	0	Baik
C	Dokter Gigi Ahli Madya	IV/A	23	0	11	Baik
D	Bidan Ahli Muda	III/D	22	0	127	Baik
E	Bidan Ahli Muda	III/D	22	0	0	Baik
F	Bidan Penyelia	III/D	5	0	43	Baik
G	Bidan Penyelia	III/D	23	0	1	Baik
H	Bidan Penyelia	III/D	21	0	29	Baik
I	Bidan Penyelia	III/D	23	0	17	Baik
J	Bidan Penyelia	III/D	23	0	137	Baik
K	Perawat Gigi Penyelia	III/D	21	0	68	Baik
L	Perawat Penyelia	III/D	17	0	9	Baik
M	Perawat Penyelia	III/D	21	0	565	Baik
N	Pengadministrasi Umum	III/C	20	0	348	Baik
O	Asisten Apoteker Penyelia	III/C	23	0	0	Baik
P	Bidan Penyelia	III/C	23	0	107	Baik
Q	Bidan Penyelia	III/C	23	0	0	Baik
R	Bidan Penyelia	III/C	22	0	70	Baik
S	Perawat Ahli Muda	III/C	23	0	0	Baik
T	Perawat Penyelia	III/C	23	0	42	Baik
U	Sanitarian	III/C	23	0	4	Baik
V	Bidan Ahli Pertama	III/B	24	0	0	Baik
W	Dokter Ahli Pertama	III/B	23	0	23	Baik
X	Perawat Ahli Pertama	III/B	23	0	32	Baik
Y	Perawat Pelaksana Lanjutan	III/B	23	0	471	Baik
Z	Pranata Laboratorium	III/B	21	0	411	Baik
AA	Bidan Mahir	III/A	23	0	51	Baik
AB	Bidan Mahir	III/A	23	0	104	Baik
AC	Bidan Mahir	III/A	25	0	87	Baik
AD	Bidan Mahir	II/D	23	0	30	Baik
AE	Pengemudi Ambulan	I/C	14	0	89	Baik
AF	Penyuluh Kesehatan	IX	22	0	95	Baik
AG	Nutrisionis (CJFT)	VII	23	0	99	Baik

Sumber: Puskesmas Pejagoan Kebumen, 2024

Berdasarkan Tabel I-3 di atas dapat kita lihat bahwa penilaian kinerja pegawai sudah baik dan sesuai ekspektasi. Hasil SKP menunjukkan bahwa target kerja puskesmas telah terpenuhi dengan kualitas yang memadai, didukung oleh tingkat kehadiran pegawai yang stabil. Pencapaian ini sesuai dengan teori manajemen kinerja Amstrong (2022) yang menyatakan bahwa ketercapaian target sesuai indikator kinerja utama (KPI) dan konsistensi

kehadiran merupakan bukti efektivitas kinerja pegawai. Selain itu pencapaian ini juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan waktu dan sumber daya, serta memenuhi standar layanan kesehatan masyarakat (Kaplan & Norton 1996). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Pejagoan menjalankan tugas dengan efektif secara mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Dibalik capaian tersebut, terdapat fenomena yang mengindikasikan perlunya perhatian khusus pada beberapa aspek yang memengaruhi kinerja. Dari sisi motivasi, variasi keterlambatan pegawai yang cukup besar, dengan catatan hingga ratusan menit dalam satu bulan, dapat mencerminkan adanya penurunan semangat kerja atau kurangnya dorongan internal untuk hadir tepat waktu. Dari sisi kompetensi, meskipun seluruh pegawai memperoleh predikat “Baik”, keberagaman jabatan mulai dari dokter, bidan, perawat, hingga tenaga administrasi menuntut keahlian yang selalu diperbarui agar mampu menjawab kebutuhan masyarakat yang dinamis. Sementara itu, dari aspek lingkungan kerja non-fisik, koordinasi antarprofesi yang melibatkan tenaga medis, paramedis, dan administrasi memerlukan suasana kerja yang harmonis, komunikasi efektif, dan dukungan psikososial yang memadai agar kinerja tetap optimal. Fenomena-fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun indikator kinerja telah terpenuhi, penguatan motivasi, peningkatan kompetensi, dan perbaikan lingkungan kerja non-fisik tetap diperlukan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas layanan kesehatan masyarakat di Puskesmas Pejagoan.

Menurut teori Daming (1986) mengatakan bahwa meskipun kinerja saat ini sudah baik, harus tetap di tingkatkan, karena performa yang stabil tidak menjamin keberlanjutan dan peningkatan kualitas jangka panjang, untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mendukung keberlanjutan kinerja, mengidentifikasi potensi area perbaikan, serta memastikan bahwa pencapaian target tidak hanya bersifat jangka pendek tetapi mampu dijaga dan ditingkatkan sesuai perkembangan situasi dan kebutuhan masyarakat. Capaian ini mencerminkan adanya dorongan dan dukungan yang kuat, baik dari dalam diri pegawai maupun lingkungan kerja di sekitarnya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara, pegawai puskesmas menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi, kompetensi profesional yang memadai, serta lingkungan kerja non fisik yang mendukung, seperti hubungan antar pegawai yang harmonis dan dukungan manajerial yang kuat. Namun demikian masih terdapat indikasi permasalahan seperti keterlambatan hadir, ketidakhadiran, dan titip absen, yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja belum sepenuhnya mencerminkan performa individu secara objektif. Hal ini menimbulkan kesenjangan dalam motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik yang dapat berdampak terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan. Oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja untuk tercapainya tujuan suatu organisasi.

Peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai Puskesmas Pejagoan tentunya tidak lepas dari semangat kerja atau motivasi kerja pegawainya. Motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini bisa berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) atau dari luar diri (motivasi ekstrinsik). Menurut Mangkunegara (2016) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2008) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk mencapai kinerja yang diharapkan, dibutuhkan motivasi yang baik pada karyawan.

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Riniwati (2011:187) Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu motivasi yang tinggi di kalangan pegawai Puskesmas Pejagoan menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja mereka untuk mencapai tujuan instansi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Pejagoan

memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pegawai secara rutin melakukan pengecekan alat dan fasilitas sebelum jam operasional dimulai tanpa intruksi atasan, bahkan diluar jam kerja. Pegawai berupaya memberikan hasil kerja baik, seperti ketepatan waktu dalam penyusunan laporan serta meningkatkan efisiensi sistem untuk mempercepat layanan. Pegawai bersemangat mengikuti seminar, pelatihan, pengembangan diri dan kesempatan promosi jabatan. Pegawai merasa lebih semangat dan termotivasi ketika mendapat apresiasi, pujian atau pengakuan atas kerja keras mereka dari atasan maupun masyarakat. Sistem penghargaan dan apresiasi diterapkan melalui pengakuan atas kinerja pegawai dalam bentuk evaluasi berkala dan pemberian insentif, sehingga semakin memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Puskesmas Pejagoan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik yang saling terkait. Menurut penelitian oleh Nurwati et al. (2018) motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas. Mereka menemukan bahwa insentif finansial dan pengakuan atas prestasi kerja mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain motivasi, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor kompetensi dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan, yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Menurut Astarina & Windartini, (2022) Kompetensi

mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Di Puskesmas, kompetensi pegawai sangat penting karena mereka harus menghadapi berbagai tantangan dalam pelayanan kesehatan, mulai dari penanganan pasien hingga pelaksanaan program kesehatan masyarakat. Tanpa kompetensi yang memadai, kinerja pegawai akan sulit untuk mencapai standar yang diharapkan. Dengan adanya kompetensi yang sesuai maka pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal dan efisien, dengan adanya kualitas sumber daya manusia maka pekerjaan lebih efektif dan tepat waktu serta dapat di katakana berkualitas. Kompetensi diartikan sebagai karakteristik yang menjadi dasar seseorang dalam mencapai kinerja yang tinggi pada pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Puskesmas Pejagoan, terlihat bahwa kompetensi memegang peran kunci dalam mendukung kinerja mereka. Pegawai menunjukkan pemahaman mendalam terhadap prosedur medis dan administrasi, serta mahir dalam menggunakan peralatan medis. Pegawai medis memiliki keterampilan teknis sesuai standar dalam pelayanan kesehatan, sedangkan pegawai non medis seperti administrasi, keuangan, atau promosi kesehatan menunjukkan ketelitian dan keahlian dalam pengolahan data dan pelayanan. Pegawai menunjukkan sikap positif, ramah, sopan, dan sabar dalam menghadapi pasien maupun rekan kerja dan mampu bekerja sama dalam tim serta bersikap profesional saat menghadapi tekanan pekerjaan. Kompetensi pegawai Puskesmas Pejagoan juga

memadai dan diterapkan dengan baik, yang mempercepat penyelesaian tugas dan memungkinkan pegawai untuk memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Menurut Sanjaya (2020), lingkungan kerja non fisik adalah keadaan non fisik di sekitar yang tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Menurut Faisal et al., 2021 menggambarkan lingkungan kerja non fisik sebagai relasi yang terbentuk antara atasan dan sesama rekan kerja. Seperti Komunikasi yang terbuka, kerja sama tim yang solid, dan dukungan sosial antar pegawai. Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil wawancara lingkungan kerja non fisik di Puskesmas Pejagoan menunjukkan kondisi yang kondusif dan mendukung kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Hubungan kerja yang harmonis tercermin dari adanya komunikasi dua arah yang cukup efektif. Para pegawai menunjukkan kerja sama yang cukup baik, seperti saling membantu dalam menyelesaikan tugas, berdiskusi ringan saat menghadapi kendala pelayanan, menjaga komunikasi yang terbuka di luar jam kerja, serta memiliki budaya saling menghargai dan mendukung lintas profesi. Tersediannya umpan balik dan arahan yang jelas dari atasan juga

memperkuat efektif kerja. Kepemimpinan yang suportif menjadi faktor penting, dimana kepala puskesmas secara aktif mendengarkan dan terbuka terhadap masukan dari pegawai dan memberikan solusi terhadap kendala yang dihadapi. Beban kerja yang terdistribusi dengan baik turut menciptakan keseimbangan dalam penyelesaian tugas, terutama pada saat jam kerja yang padat seperti dalam program vaksinasi massal.

Pegawai mendapatkan dukungan emosional dari rekan kerja, terutama dalam menghadapi kasus medis berat, yang turut membantu menjaga kestabilan psikologis dalam bekerja. Fleksibilitas kerja dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan juga terlihat dalam diri seseorang. Dengan demikian lingkungan kerja non fisik yang kondusif di Puskesmas Pejagoan secara langsung menunjang pekerjaan pegawai dengan menciptakan suasana yang nyaman, mendukung, dan memotivasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian menurut Ardiyanto, (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik telah menjadi faktor yang lebih efektif dari faktor lainnya dalam menjaga kinerja karyawan karena jika karyawan memiliki pengalaman yang positif dari lingkungan kerja, menyebabkan karyawan tersebut bertahan lebih lama pada perusahaan.

Motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik telah banyak diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa studi menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan, sementara lainnya menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan bahkan negatif.

Menurut Bur et al. (2021) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian menurut Kurniawan & Rizki (2022) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin baik motivasi, maka semakin baik pula kinerja pegawai (Saputro & Darda (2020)). Sementara itu, menurut Ratmono (2024) kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, Pancasasti (2023) berpendapat bahwa kompetensi justru memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja. Adapun penelitian dari Presilawati et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Fauziyyah dan Rohyani (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Inkonsistensi ini menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu diuji lebih lanjut, terutama pada konteks local seperti di puskesmas pejagoan.

Ketiga faktor tersebut, yaitu motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi dari motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan sinergi positif yang mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Pejagoan. Dengan mempertimbangkan pentingnya motivasi, kompetensi,

dan lingkungan kerja non fisik dalam mendukung kinerja pegawai, serta adanya gap penelitian sebelumnya, maka kajian ini menjadi relevan untuk dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pejagoan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan pentingnya motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik dalam mendukung kinerja pegawai, serta adanya gap penelitian sebelumnya, maka kajian ini menjadi relevan untuk dilakukan. Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan?

1.3 Batasan Masalah

Dengan mempertimbangkan pentingnya motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik dalam mendukung kinerja pegawai, serta adanya gap penelitian sebelumnya, maka kajian ini menjadi relevan untuk

dilakukan. Penulis memberikan batasan-batasan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Membatasi populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di UPTD Puskesmas Pejagoan.
2. Variabel penelitian ini dibatasi pada:
 - a. Kinerja

Adapun batasan pengukuran menurut Rivai & Basri (2013) menyampaikan bahwa kinerja memiliki delapan indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) *Quantity of work*
- 2) *Quality of work*
- 3) *Job knowledge*
- 4) *Creativeness*
- 5) *Cooperation*
- 6) *Dependability*
- 7) *Initiative*
- 8) *Personal qualities*

- b. Motivasi

Adapun batasan pengukuran menurut Mangkunegara (2016) menyampaikan bahwa motivasi setidaknya memiliki empat indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prestasi Kerja

- 3) Peluang Untuk Maju
- 4) Pengakuan Atas Kinerja

c. Kompetensi

Adapun batasan pengukuran menurut Setiastuti (2022) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan
- 2) Keahlian
- 3) Sikap

d. Lingkungan Kerja Non-fisik

Adapun batasan pengukuran menurut Sedarmayanti (2001) dalam Wijaya (2021) mengemukakan bahwa ada dua indikator dalam lingkungan kerja non-fisik, yaitu sebagai berikut:

- 1) Hubungan antar Karyawan
- 2) Hubungan Bawahan dengan Atasan

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan pentingnya motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik dalam mendukung kinerja pegawai, serta adanya gap penelitian sebelumnya, maka kajian ini menjadi relevan untuk dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Pejagoan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Pejagoan

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai ASN di Puskesmas Pejagoan
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja secara simultan terhadap pegawai ASN di Puskesmas Pejagoan

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan mempertimbangkan pentingnya motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik dalam mendukung kinerja pegawai, serta adanya gap penelitian sebelumnya, maka kajian ini menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Puskesmas, sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah ada terkait hubungan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai, khususnya di sektor pelayanan kesehatan publik.
2. Kajian ini diharapkan memberikan data empiris yang relevan mengenai kinerja ASN di tingkat Puskesmas, sehingga memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di organisasi pelayanan publik daerah.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dan acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan model, menambah variabel

lain, atau melakukan penelitian komparatif di instansi maupun daerah yang berbeda.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan rekomendasi bagi manajemen Puskesmas dalam merancang program peningkatan motivasi, pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja non fisik yang mendukung kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi kesehatan di tingkat daerah untuk memahami faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga strategi pengelolaan ASN dapat lebih terarah dan tepat sasaran.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi oleh Dinas Kesehatan atau Pemerintah Daerah dalam merumuskan kebijakan pembinaan ASN, khususnya dalam sektor kesehatan, agar pelayanan publik dapat berjalan lebih optimal.