

**PENGARUH PELATIHAN *SOFT SKILL*, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS
TALANG BETUTU**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

SEPTIANI DINI PUTRI

NPM. 2101110173

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**


2025

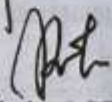
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SEPTIANI DINI PUTRI
Nomor Pokok/NPM : 2101110173
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN *SOFT SKILL*,
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PUSKESMAS TALANG BETUTU

Pembimbing Skripsi :

Tanggal ^{10/02/2016} Pembimbing I :  Baidowi Abdhie, S.E., M.P.
NIDN : 0210116101

Tanggal ^{10/02/2016} Pembimbing II :  Hj. Noviarni, S.E., M.Si
NIDN : 0221116101

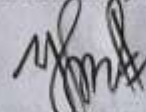
Mengetahui,

Dekan



Dr. Misy Miktal, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen



Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

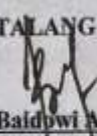
10x /PS/DFEB/2016

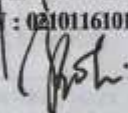
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

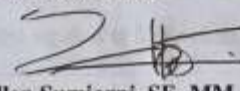
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SEPTIANI DINI PUTRI
Nomor Pokok/NPM : 2101110173
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN *SOFT SKILL*,
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PUSKESMAS TALANG BETUTU

Penguji Skripsi :

Tanggal ^{15/02/2017} Penguji I :  Baldawi Abdhie, S.E, M.P
NIDN : 0210116101


Tanggal ^{10/02/2017} Penguji II :  Hj. Noviani, S.E, M.Si
NIDN : 0221116101

Tanggal ^{02/02/2017} Penguji III :  Ellen Sumiarni, SE, MM
NIDN : 0223116001

Mengesahkan,

Dekan




Dr. Misy. Mikial, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen


Dr. Yolanda Vevbitha, S.E, M.Si
NIDN : 0226028303

YFX /PS/DFEB/2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Septiani dini putri

NPM : 2101110173

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 10 Desember 2024

Penulis,



Septiani dini putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kajian Teoritis	12
2.1.1 Pelatihan Soft Skill	12
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan Soft Skill	12
2.1.1.2 Komponen-komponen Pelatihan Soft Skill.....	13
2.1.1.3 Jenis-jenis Pelatihan Soft Skill.....	14
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan Soft Skill.....	16
2.1.1.5 Teori Teori Pelatihan Soft Skill	17
2.1.2 Motivasi	18
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	18

2.1.2.2 Teori teori Motivasi	19
2.1.2.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	24
2.1.2.4 Tujuan Motivasi.....	25
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator motivasi.....	25
2.1.3 Lingkungan kerja	26
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan kerja	26
2.1.3.2 Aspek-aspek lingkungan Kerja.....	27
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	28
2.1.3.4 Teori Teori Lingkungan Kerja.....	29
2.1.4 Kinerja	31
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	31
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja	32
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	33
2.2 Penelitian yang Relevan	34
2.3 Kerangka Berfikir	41
2.4 Hipotesis	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Jenis penelitian	43
3.2 Tempat dan Waktu.....	44
3.2.1 Tempat Penelitian	44
3.2.2 Waktu Penelitian	44
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.3.1 Sumber Pengumpulan Data.....	44
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4 Populasi, Sampel & Sampling	46
3.4.1 Populasi.....	46
3.4.2 Sampel dan Sampling.....	48

3.5 Rancangan Penelitian	49
3.6 Variabel dan Definisi Operasional.....	50
3.6.1 Variabel Penelitian.....	50
3.6.2 Definisi konseptual	50
3.6.3 Definisi Operasional	51
3.7 Instrumen Penelitian.....	55
3.7.1 Uji Validitas	55
3.7.2 Uji Reliabilitas	55
3.8 Skala Likert	56
3.9 Teknik Analisis Data	57
3.9.1 Uji statistik deskriptif.....	57
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.9.2.1 Uji Normalitas	57
3.9.2.2 Uji uji multikolinearitas.....	58
3.9.2.3 Uji heteroskedastisitas	58
3.9.3 Uji Statistik inferensial.....	58
3.9.3.1 Analisis Koefisien Korelasi (r)	58
3.9.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
3.9.3.3 Koefisien determinasi (R ²).....	60
3.9.4 Uji hipotesis	61
3.9.4.1 Uji Simultan (uji f)	61
3.9.4.2 Uji Parsial (uji t)	62
3.10 Sistematika Penulisan	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1 Hasil Penelitian.....	64
4.1.1 Sejarah Puskesmas talang betutu.....	64
4.1.2 Visi dan Misi puskesmas talang betutu	65
4.1.3 Struktur organisasi	65

4.1.4 Uraian Tugas dan tanggung jawab	67
4.2 Analisa dan Pembahasan	69
4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian	69
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	71
4.2.2 Hasil Uji Instrumen	71
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas.....	71
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	75
4.2.3 Hasil Analisis Data.....	78
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	78
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	79
4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
4.2.3.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	81
4.2.3.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	82
4.2.3.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	84
4.2.4 Hasil Uji Hipotesis	85
4.2.4.1 Hasil Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	85
4.2.4.2 Hasil Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	86
4.2.5 Pembahasan.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92

ABSTRAK

SEPTIANI DINI PUTRI. Pengaruh pelatihan *Soft skill*, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Betutu.(Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, S.E, MP dan ibu Hj. Novriani, S.E M.SI)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan soft skill, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talang Betutu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai sebanyak 50 orang sebagai responden, menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen penelitian diukur menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan program SPSS versi 26 menggunakan metode regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan soft skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,001 ($< \alpha = 0,05$). Motivasi juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,039 ($< \alpha = 0,05$), demikian pula lingkungan kerja yang menunjukkan pengaruh dengan nilai signifikansi 0,046 ($< \alpha = 0,05$). Secara bersama-sama, pelatihan soft skill, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 ($< \alpha = 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,304 menunjukkan bahwa 30,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Kata kunci: pelatihan soft skill, motivasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai,

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat dalam kehidupan sehari-hari bergantung pada berbagai layanan jasa, seperti perbankan, transportasi, restoran, dan layanan kesehatan. Kualitas pengalaman pelanggan saat menggunakan layanan tersebut sangat dipengaruhi oleh performa pegawai. Pegawai tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga menjadi representasi perusahaan di mata pelanggan. Kinerja pegawai memegang peran penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan di sektor jasa. Berbeda dengan sektor manufaktur yang berfokus pada produksi barang, sektor jasa menekankan pentingnya kualitas interaksi dan kepuasan pelanggan. Layanan yang profesional, responsif, dan berkualitas dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas pelanggan, sedangkan pelayanan yang buruk dapat merusak citra perusahaan. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja pegawai menjadi prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia di sektor jasa.

Salah satu bentuk pelayanan kesehatan di Indonesia adalah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) Nomor 43 Tahun 2019, Puskesmas didefinisikan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan. Fokus utama Puskesmas adalah pada layanan promotif dan preventif di wilayah kerjanya, bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai program kesehatan.

Dalam pelaksanaannya, Puskesmas berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta mempromosikan perilaku hidup sehat, sehingga masyarakat dapat mengadopsi kebiasaan yang mendukung kesehatan. Selain itu, Puskesmas memastikan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan berkualitas dengan menyediakan layanan yang tepat guna dan berkesinambungan, baik dalam konteks kesehatan masyarakat maupun pelayanan kesehatan individu. Dengan pendekatan yang holistik, Puskesmas berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat dan meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam perusahaan yang harus dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja optimal. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan secara maksimal, terutama dalam konteks peningkatan kinerja. Peningkatan keterampilan karyawan dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk pelatihan formal dan interaksi konstruktif dengan rekan kerja. Oleh karena itu, manajemen harus merancang dan menerapkan strategi yang beragam untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Dengan pendekatan yang tepat, diharapkan karyawan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya menjadi aspek penting dalam perusahaan pada umumnya, tetapi juga sangat relevan dalam badan lainnya, termasuk institusi pelayanan kesehatan seperti puskesmas. Dalam ranah

pelayanan kesehatan, pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang vital karena berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan di fasilitas kesehatan memiliki keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung dalam memenuhi kebutuhan pasien secara optimal.

Puskesmas Talang Betutu di Kota Palembang merupakan unit pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan medis. Kinerja pegawai di Puskesmas ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skill, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini difokuskan untuk mengkaji bagaimana keterkaitan antara pelatihan khususnya *soft skill*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talang Betutu, guna memahami peran masing-masing variabel dalam menunjang kinerja produktivitas kerja.

Dalam setiap organisasi, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu efektivitas kerja. Menurut Mangkunegara (dalam immanuel et..2019:37), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara Kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab Yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan atau lembaga layanan publik perlu mengembangkan strategi efektif yang mencakup pelatihan berkelanjutan, pemberian motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Strategi ini sangat penting,

terutama dalam sektor kesehatan seperti Puskesmas, di mana kualitas layanan kesehatan harus mampu memenuhi harapan pasien dan mempertahankan citra positif di tengah dinamika industri kesehatan yang kompetitif. Dengan meningkatkan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja, kinerja pegawai Puskesmas dapat dioptimalkan sehingga berdampak positif terhadap kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang diberikan. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan memberikan dampak positif bagi organisasi, terutama dalam konteks pelayanan kesehatan yang bersifat publik. Kinerja yang baik dari SDM di Puskesmas Talang Betutu akan tercermin dalam penilaian positif dari masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh para pegawai. Sebaliknya, jika kinerja pegawai kurang optimal, hal ini akan berdampak negatif pada pelayanan kepada masyarakat, yang pada gilirannya akan mengubah penilaian masyarakat terhadap Puskesmas. Oleh karena itu, penting bagi Puskesmas untuk fokus pada pengembangan ketiga faktor ini guna memastikan peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Faktor pertama yang akan dibahas adalah pelatihan, khususnya pelatihan soft skill, menurut Markovic (2024), Pelatihan *soft skill* adalah pelatihan yang berfokus pada pengembangan kemampuan seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah. (*“Soft skills training is training that focuses on the development of abilities such as communication, team work and problem solvi”*).

Pelatihan Soft skill sangat penting dalam dunia kerja karena berkaitan dengan pola interaksi Sumber Daya Manusia (SDM) dengan orang lain,

kemampuan bekerja dalam tim, serta kemampuan menghadapi berbagai situasi. Keterampilan *soft skill* yang baik dapat meningkatkan kinerja baik individu maupun tim. Misalnya, kemampuan komunikasi yang efektif dapat memperlancar koordinasi kerja, sedangkan kemampuan pemecahan masalah dapat membantu mengatasi tantangan yang muncul. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al (2022), yang meneliti pengaruh pelatihan soft skill terhadap kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan di Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skill, seperti komunikasi dan kepemimpinan, dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja karyawan. Adapun beberapa bentuk pelatihan *soft skill* yang dijalani pegawai Puskesmas Talang Betutu serta manfaatnya akan ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Bentuk Pelatihan *Soft Skill* dan manfaatnya

Pelatihan <i>Skill</i>	Manfaat
Pelatihan Komunikasi Efektif	Meningkatkan Koordinasi Antarpegawai
Pelatihan Kepemimpinan	Mengoptimalkan Pengambilan Keputusan
Pelatihan Pemecahan Masalah / <i>Problem Solving</i>	Menghadapi Tantangan dalam Pelayanan serta menemukan Solusinya.

Sumber: Penulis. (2024)

Pegawai Puskesmas Talang Betutu memiliki kemampuan *soft skill* yang baik, hal itu bisa dibuktikan dari cara mereka dalam berinteraksi dengan

masyarakat yang menunjukkan bahwa, pegawai Puskesmas Talang Betutu memiliki kemampuan interpersonal yang baik, namun sering kali Pegawai Puskesmas Talang Betutu mengalami kendala dalam pelaksanaan pelatihan *soft skill* seperti *workshop* Manajemen konflik, mendalami modul pelatihan komunikasi yang efektif, maupun program pelatihan manajerial, serta pelatihan yang lain. Beberapa masalah yang dihadapi adalah jadwal kerja yang padat dan beban kerja yang tinggi, sehingga sulit untuk menemukan waktu yang tepat untuk pelatihan. Selain itu, terdapat kesulitan dalam mengevaluasi hasil pelatihan, sehingga dampak dari pelatihan *soft skill* sering kali tidak langsung terlihat dan sulit diukur efektivitasnya. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskesmas untuk mencari solusi yang dapat mengatasi kendala-kendala ini, sehingga pegawai dapat lebih mudah mengikuti pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi terutama pelatihan *soft skill* guna menunjang kemampuan interpersonal pegawai.

Selain Pelatihan *Soft Skill*, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Secara umum, motivasi menurut Widjaja (dalam Lisnawati et al., 2022:5) adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan Suatu pekerjaan. Ini merupakan kekuatan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam memberikan layanan kesehatan berkualitas kepada masyarakat, terutama dalam program promotif dan preventif yang menjadi fokus Puskesmas. Akan

tetapi, di Puskesmas Talang Betutu, terdapat beberapa faktor yang diduga menyebabkan penurunan motivasi pegawai. Salah satunya adalah beban kerja yang tinggi, yang dapat memicu kelelahan fisik dan mental, sehingga menurunkan motivasi pegawai. Penurunan motivasi ini perlu diteliti lebih lanjut untuk menemukan solusi yang tepat, mengingat motivasi sangat penting dalam membangun suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif. Hal ini terutama diperlukan di lingkungan Puskesmas, di mana koordinasi antara berbagai profesi kesehatan sangatlah penting untuk memberikan layanan yang efektif dan efisien.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut (Ekawati, 2022:14) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasional perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pegawai agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Lingkungan Kerja memiliki aspek yang berdampak terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Betutu, seperti yang tertera dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Aspek Lingkungan Kerja serta dampak terhadap Kinerja

Aspek Lingkungan Kerja	Dampak Positif	Dampak Negatif
Sarana Pendukung	Menunjang Kenyamanan dan Produktivitas	Menghambat Aktivitas Pelayanan
Suasana Kerja	Menciptakan Kolaborasi Antarpegawai	Menurunkan Semangat Kerja jika tidak Kondusif

Sumber : Penulis. (2024)

Secara fundamental, Sumber Daya Manusia (SDM) yang bergerak di bidang pelayanan jasa, khususnya kesehatan, harus berada dalam lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup sarana dan prasarana yang memadai serta suasana kerja yang positif, dapat meningkatkan kenyamanan pegawai. Namun, seringkali terdapat kendala dalam kesiapan sarana, seperti tidak lengkapnya obat-obatan, yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan. Kondisi ini tentu berpengaruh pada penilaian masyarakat terhadap pelayanan Puskesmas Talang Betutu. Ketika masyarakat memberikan penilaian kurang baik, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, karena mereka merasa tidak mendapatkan pengakuan positif atas usaha yang telah dilakukan. Padahal, penilaian tersebut sering kali dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang terkadang belum memadai. Oleh karena itu, penting untuk memperbaiki kondisi lingkungan

kerja guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi Puskesmas Talang Betutu dalam merumuskan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif, sehingga dapat memberikan dampak positif pada kinerja. Dengan meningkatkan kualitas pelatihan, terutama pelatihan soft skill, serta memotivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan kinerja pegawai Puskesmas Talang Betutu dapat meningkat secara signifikan. Peningkatan kinerja ini pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan bagi pasien.

Berdasarkan permasalahan serta kondisi perusahaan yang telah diuraikan di Atas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja, motivasi kerja dan lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada pegawai yang berimbas pada kinerja, namun hal ini belum dapat dibuktikan kebenarannya di Puskesmas talang betutu , sehingga dapat disusun penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN *SOFT SKILL*, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TALANG BETUTU”**

1.2 Rumusan Masalah

1. pengaruh pelatihan soft skill, motivasi, dan lingkungan kerja Secara simultan terhadap kinerja pegawai puskesmas talang betutu ?
2. Apakah Pelatihan Soft skill berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai puskesmas talang betutu ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai puskesmas talang betutu ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Berutu ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh pelatihan soft skill, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talang Betutu.
2. Untuk Mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh pelatihan soft skill secara parsial terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Betutu.
3. Untuk Mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talang Betutu.
4. Untuk Mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Talang Betutu secara parsial

1.4 Manfaat Penelitian

- 1 Bagi Penulis : Sebagai aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan, dan menjadi bukti empiris yang ada tentang pengaruh pelatihan soft skill, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas talang betutu.
- 2 Bagi Puskesmas Talang Betutu: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna untuk mengidentifikasi masalah dan mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan, motivasi, dan perbaikan lingkungan kerja.
- 3 Bagi Akademik : Penelitian ini dapat menjadi referensi dan landasan untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja pegawai di sektor layanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. *Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, 3(2), 300. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed). KoganPage, p. 3, 164
- Basri, S., & Saman, A. (2020). Kinerja pegawai pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan*, 4(1), 73.
- Colman, H. (2023). *Soft Skills Training in the Workplace: It's Time to Soften Up*. ispringsolutions. <https://www.ispringsolutions.com/blog/soft-skills-training>
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian teoritis dan lingkungan kerja karyawan. *Manajemen Business Innovation Conference (MBIC)*, 990.
- Februari, B., Damanik, Z, G., Hardi, S, C., Zainarti. (2024). PENGARUH PELATIHAN SOFT SKILL, PELATIHAN HARD SKILL, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI UMKM TOMIMASE UIN SUMATERA UTARA. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 826
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 331.
- Goleman. D., Cherniss. C. (2024). *Optimal: How to Sustain Personal and Organizational Excellence Every Day*. Harper Business
- Hasica, M. I., et al. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1538. <https://doi.org/10.55681/economina.v27.625>
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. **Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce**, 1(4), 14.
- Kenton, W. (2024). What Are Soft Skills? Definition, Importance, and Examples. investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/s/soft-skills.asp>
- Lisnawati, E., & Patandung, H. (2022). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi. **Jurnal Ekonomak**, 8(1), 39.

- Markovic, M. (2024). How to conduct soft skills training for your employees. elucidat. <https://www.elucidat.com/blog/soft-skills-training/#what-is-soft-skills-training>
- Oakley, B. H. (2022). What is Soft Skill Training and Why is it so Essential?. retorio. https://www.retorio.com/blog/what-soft-skill-training?hs_amp=true
- Patandung, H., Deni, A. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia. Jurnal Ekonomak, 6(1), 38
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Dian Mandiri. *VALUES*, 4(1), 71.
- Pedoman penulisan skripsi/ lap akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang tahun 2023.
- Permasi, K. O. et al, (2023). Peran motivasi kerja dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja Karyawan. JURNAL MANEKSI, 12(4),738.
- Pratama, M., Nasution, S., Nurzam. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Journal of Management, Economic and Accounting, 1(2), 79
- Priyatno, Duwi (2020). SPSS 25 untuk Analisis Statistik. Yogyakarta: Andi Offset. Halaman 65.
- Putri, I., Siniring, B., Arfah, A., Alwany, T.,Taufan, R, R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. Center of Economic Student Joirnal, 6(2), 224. DOI: <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Ravika, A. (2023). 6 Jenis Pelatihan Soft Skill untuk Pekerjaan yang Wajib Diikuti. belajarlagi. <https://www.beljarlagi.id/post/pelatihan-soft-skill-untuk-pekerjaan>
- Sandroto, C. W. (2021). Pelatihan: Pentingnya soft skill untuk kesuksesan kerja bagi siswa-siswi sekolah menengah kejuruan. Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(1), 301
- Salsabilla, J. R., Meirawan, D., &Rahayu, S. (2022). Pengaruh integrasi soft skills terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran konstruksi dan utilitas gedung. VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal, 4(1), 36-44.
- Sismanto, A., &Yusrizal, P. (2023). Pengaruh soft skill, hard skill, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RBTV Kota Bengkulu. Jurnal

Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 246. Retrieved from <http://www.jurnal.umb.ac.id>

Soelistya, D. &Eva, D., wildan, T(2021:46 .) Strong Point Kinerja Karyawan. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Suardipa, .I P., Widiara, .I K., &Indrawati, N.M. (2021). Urgensi soft skill dalam perspektif teori behavioristik. Edukasl: Jurnal Pendidikan Dasar, 2(1), 66.

Sunyoto, D&Wagiman. (2023). Memahami Teori - Teori yang Membahas Motivasi Kerja. Eureka Media Aksara, hal. 119

Suwindia, .I G., &Kurniawati, N. N. (2021). Kinerja Pegawai. Singaraja, Bali: Mpu Kuturan Press.

Thabroni, G. (2022, September 15). Lingkungan kerja: Pengertian, jenis, aspek, indikator & faktor. Serupa.id. <https://serupa.id/lingkungan-kerja-pengertian-jenis-aspek-faktor/>

Togo, M. G. J., Rumerung, J., &Lapod, M. (2022). Kajian kompetensi soft skill dalam peningkatan kinerja pegawai pada sekretariat daerah provinsi Sulawesi Utara. Jurnal MABP, 4(3), 70.

Wijaya,R. S, Elmira S,.. natal s(2023) pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pt Fasen Creative Quality. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 1(3), 202. <https://doi.org/10.5406/jmbe-itb.v1i1.296>

Yosodipuro, A., Susilo, M, H., Baskara, F.,Anugrahwati, J. (2021). ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA PERSERO TBK