



## Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Regulasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Yeti Nurul Salatin<sup>1</sup>, Tabrani<sup>2\*</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Pancasakti Tegal

\* E-mail Korespondensi: tabrani@upstegal.ac.id

### Information Article

*History Article*

*Submission: 01-01-2024*

*Revision: 04-02-2024*

*Published: 10-02-2024*

### DOI Article:

**10.24905/permana.v15i2.348**

### A B S T R A K

Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, mengetahui pengaruh pengetahuan regulasi terhadap motivasi kerja, mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja, mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh pengetahuan regulasi terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Bangun Galih Tegal yaitu sebanyak 48 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau studi sensus. Dengan demikian maka jumlah sampel juga sebanyak 48 pegawai. Hasil penelitian adalah tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, tidak terdapat pengaruh pengetahuan regulasi terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengetahuan regulasi terhadap kinerja tenaga kesehatan, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan, tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

**Kata kunci:** Kinerja Tenaga Kesehatan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengetahuan Regulasi, Kompetensi

### A B S T R A C T

*The aim of the research was to determine the effect of the work environment on work motivation, to determine the effect of regulatory knowledge on work motivation, to determine the effect of employee competence on work motivation, to determine the effect of the work environment on employee performance, to determine the effect of regulatory knowledge on employee performance, to determine the effect of employee competency on employee performance, knowing the effect of work motivation on employee performance. The population in this study were all health workers at the Bangun Galih*

### Acknowledgment

---

*Tegal Health Center, namely 48 employees. The sampling technique uses saturated samples or census studies. Thus, the number of samples is also 48 employees. The results of the study are that there is no effect of the work environment on work motivation, there is no effect of regulatory knowledge on work motivation, there is a positive and significant influence of competence on work motivation, there is no effect of the work environment on the performance of health workers, there is a positive and significant effect of regulatory knowledge on staff performance health, there is a positive and significant effect of competence on the performance of health workers, there is no effect of work motivation on the performance of health work.*

**Key word:** *Performance of Health Workers, Work motivation, Work environment, Regulatory Knowledge, Competence*

---

© 2024 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

## PENDAHULUAN

Kompetisi organisasi yang semakin ketat telah menuntut kualifikasi sumber daya yang semakin dinamis sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses berkelanjutan dan memiliki peranan sangat penting guna meningkatkan daya saing dalam kompetensi organisasi. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat spesial sebagai aset utama organisasi yang diharapkan mampu menggerakkan roda organisasi dalam mengelola sumber daya lainnya. Banyak organisasi berskala menengah dan besar, secara khusus menggunakan Departemen Sumber Daya Manusia atau Personalia yang bertugas dalam mengelola sumber daya manusianya (Batjo, 2018).

Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat mutlak diperlukan guna melakukan berbagai aktivitas yang mengacu pada serangkaian kebijakan, praktik dan berbagai sistem organisasi. Berbagai aktivitas ini memiliki tujuan utama yakni untuk mempengaruhi dan meningkatkan perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu Departemen Sumber Daya Manusia harus mampu mengatasi dan mencari solusi dari segala permasalahan sumber daya manusia serta perlu secara continue melakukan pemberdayaan dan optimalisasi terhadap sumber daya manusia (Bairizki, 2020).

Departemen Sumber Daya Manusia perlu senantiasa menjaga kualitas sumber daya manusia organisasi melalui evaluasi kerja karyawan untuk menilai kinerjanya. Penilaian keberhasilan suatu pekerjaan akan dapat dinilai dari kesesuaian antara realisasi pelaksanaan kerja karyawan dengan uraian pekerjaan atau target yang harus dikerjakan. Jika realisasi hasil kerja telah melebihi dari penetapan target, maka kinerja karyawan patut untuk dipertahankan dan sebaliknya jika realisasi hasil kerja telah kurang dari penetapan target, maka kinerja karyawan perlu diperbaiki. Oleh karena itu penilaian kinerja karyawan perlu senantiasa dilakukan sebagai proses secara berkelanjutan guna menilai seberapa baik kualitas kerja karyawan dan usaha untuk memperbaikinya (Mangkuprawira, 2018).

Kinerja karyawan pada suatu organisasi merupakan sebuah permasalahan yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan kinerja dan tujuan organisasi. Berkenaan dengan hal ini perlu dipikirkan mengenai bagaimana tata cara mengelola sumber daya manusia secara baik dan benar agar mampu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan harus menjadi sebuah konsep sebagai langkah awal menuju keberhasilan tujuan organisasi. Departemen Sumber Daya Manusia atau HRD dalam organisasi harus memberikan dukungan, bimbingan, dan umpan balik terhadap seluruh karyawan secara maksimal dan berkelanjutan agar tercipta peluang demi meraih sasaran dan tercapainya tujuan organisasi. Tanpa dukungan dan bimbingan Departemen Sumber Daya Manusia tujuan organisasi tidak akan mungkin pernah dapat tercapai (Amirullah, 2017).

Fenomena yang tengah terjadi dan akan dibahas pada penelitian ini berkaitan dengan menurunnya kinerja pegawai pada Puskesmas Bangun Galih Tegal. Tercatat beberapa jenis kegiatan dengan uraian secara lengkap sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Capaian Kegiatan**

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2020			Tahun 2021		
		Target Sasaran	Capaian	%	Target Sasaran	Capaian	%
1	Promkes, Pembentukan Posyandu Mandiri	50	24	48,00%	36	16	44.44%
2	Penyuluhan Nafza	5	2	40,00%	52	10	19.23%
3	Kesling, Inspeksi Sanitasi Tempat Pengalolan Makanan	103	56	54,37%	80	60	75.00%
4	Kesling, Inspeksi Sanitasi Sarana Pembuangan Sampah Dan Limbah	24	7	29,17%	4616	2751	59.60%

5	Kesling Inspeksi Sanitasi Tempat-Tempat Umum	74	37	50,00%	63	44	69.84%
6	Kesling Sanitasi Tempat Umum Memenuhi Syarat	74	48	64,86%	63	36	57.14%
7	KIA, Pelayanan Bumil Resti Dan Rujukan Bumil Resti/Komplikasi	457	357	78,12%	70	21	30.00%
8	KIA, Akseptor Aktif MKJP	50	43	86,00%	4107	1770	43.10%
9	Bayi Mendapat Asi Eksklusif	65	36	55,38%	200	129	64.50%
10	Upaya Pengobatan, Pemeriksaan Spesimen Darah,Urin, dan Tinja	2060	1988	96,50%	2500	1587	63.48%

Sumber: data diolah (2022)

Tabel di atas merupakan data-data kegiatan yang telah dipilih oleh peneliti dari beberapa banyak kegiatan dengan prosentase pencapaian kurang dari target yang telah ditentukan organisasi periode tahun 2020 - 2021. Terdapat enam kegiatan yang memiliki prosentase pencapaian di atas 50% dan empat kegiatan dengan prosentase kurang dari 50% dari sepuluh kegiatan baik pada tahun 2020 maupun tahun 2021. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Puskesmas Bangun Galih secara keseluruhan tengah mengalami permasalahan yang perlu untuk diperbaiki.

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi pada penelitian ini telah menginvestigasi terkait kinerja pegawai dalam berbagai konteks. Beberapa penelitian terdahulu telah mengeksplorasi hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Organisasi yang memperhatikan lingkungan kerja dengan baik akan menciptakan kerja kondisi yang baik dan merangsang motivasi pegawai (Parashakti dkk., 2020; Suriadi, dkk., 2022; Narwis & Sahur, 2019).

Manajemen pengetahuan memiliki efek positif pada motivasi kerja. Penguasaan terhadap berbagai pengetahuan pada diri karyawan akan mampu menumbuhkan rasa percaya dan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Baskoro dkk., 2021; Reza, 2019). Kompetensi berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Pada dasarnya kompetensi bertujuan menciptakan dorongan atau tindakan kuat karyawan untuk memperoleh hasil maksimal (Parashakti dkk., 2020; Twistiandayani, 2020; Rosdianna, 2022).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan seperti pencahayaan, suara, sirkulasi udara yang baik merupakan faktor pendukung guna penyelesaian pekerjaan karyawan (Parashakti dkk., 2020; Burhannudin dkk., 2019; Andriyani dkk., 2020). Pengetahuan regulasi adalah bentuk pengetahuan deklaratif atau eksplisit yang dapat ditransmisikan guna meningkatkan kinerja (Groza & Groza, 2018; Iqbal dkk., 2020; Suparman, 2020). Kompetensi pada diri karyawan akan membantu dalam peningkatan kinerja karyawan (Parashakti dkk., 2020; Rusvitawati, 2019; Faizal, dkk., 2019).

Motivasi merupakan faktor sebagai pemicu karyawan untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan karyawan sudah baik pada saat motivasi rendah, namun kinerjanya juga akan menjadi rendah (Parashakti dkk., 2020; Suwanto, 2019; Astuti dkk., 2018).

Berdasarkan uraian fenomena terkait kinerja pegawai pada Puskesmas Bangun Galih Tegal dan beberapa jurnal terdahulu yang berfungsi sebagai referensi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dapat diajukan judul penelitian yakni Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Regulasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Puskesmas Bangun Galih Tegal).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode yang didasarkan pada filsafat positivisme dan berorientasi pada pengumpulan data instrumen dalam sebuah populasi dan sampel guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai media pengambilan data. Skala data bersifat ordinal dan menurut tingkat eksplanasi penelitian ini termasuk penelitian kausalitas. Umar (2013) menyebutkan penelitian kausalitas adalah penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Populasi merupakan wilayah generalisasi pada suatu penelitian yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Umar, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Bangun Galih Tegal yaitu sebanyak 48 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau studi sensus. Sampel penelitian berorientasi pada tenaga kesehatan sebanyak 48 pegawai yang memiliki peranan penting dalam pengambilan data penelitian terkait beberapa

variabel yang diajukan.

## Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.  
H<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh pengetahuan regulasi terhadap motivasi kerja.  
H<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh kompetensi tenaga kesehatan terhadap motivasi kerja.  
H<sub>4</sub>: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.  
H<sub>5</sub>: Diduga terdapat pengaruh pengetahuan regulasi terhadap kinerja tenaga kesehatan.  
H<sub>6</sub>: Diduga terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja tenaga kesehatan.  
H<sub>7</sub>: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

## HASIL

### Uji Validitas

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel**

Variabel Penelitian	Pernyataan	<i>Outer Loading</i>	Variabel Penelitian	Pernyataan	<i>Outer Loading</i>
Kinerja Tenaga Kesehatan	KP1	0,767	Pengetahuan Regulasi	PR1	0,935
	KP2	0,861		PR2	0,925
	KP3	0,894		PR3	0,792
	KP4	0,910		PR4	0,871
	KP5	0,940		PR5	0,901
	KP6	0,868		PR6	0,931
	KP7	0,795		PR7	0,748
	KP8	0,727		PR8	0,868
Motivasi Kerja	MK1	0,900	Kompetensi	KM1	0,849
	MK2	0,871		KM2	0,923
	MK3	0,855		KM3	0,899
	MK4	0,859		KM4	0,775
Lingkungan Kerja	LK1	0,773		KM5	0,708
	LK2	0,776		KM6	0,787
	LK3	0,900		KM7	0,880
	LK4	0,878		KM8	0,752

Sumber: data diolah (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner penelitian bersatus valid. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai *outer loading* semua pernyataan kuesioner penelitian yakni kinerja tenaga kesehatan, motivasi kerja, lingkungan kerja, pengetahuan dan kompetensi secara keseluruhan memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari nilai kritis 0,7.



## Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Realibilitas Variabel**

Variabel Penelitian	Reliabilitas Komposit	AVE
Kinerja Tenaga Kesehatan	0,953	0,719
Motivasi Kerja	0,927	0,759
Lingkungan Kerja	0,901	0,695
Pengetahuan Regulasi	0,963	0,763
Kompetensi	0,944	0,680

Sumber: data diolah (2022)

Tabel di atas menjelaskan seluruh variabel penelitian bersatus reliabel. Hal ini dibuktikan dari nilai reliabilitas kompositit seluruh variabel penelitian yang lebih besar dari nilai kritis 0,8. Sementara disisi lain nilai AVE seluruh variabel penelitian bersatus mampu menjelaskan lebih dari separo dari masing-masing indikator pernyataan variabel penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai AVE yang lebih besar dari nilai kritis 0,5.

## Perhitungan Model Struktural

**Tabel 4. Perhitungan Model Struktural**

Hipotesis	Keterkaitan Variabel	Koefisien $\beta$	$\rho$ Value	Status
H <sub>1</sub>	Lingkungan Kerja $\rightarrow$ Motivasi Kerja	-0,001	0,996	Ditolak
H <sub>2</sub>	Pengetahuan Regulasi $\rightarrow$ Motivasi Kerja	-0,032	0,842	Ditolak
H <sub>3</sub>	Kompetensi $\rightarrow$ Motivasi Kerja	0,463	0,007	Diterima
H <sub>4</sub>	Lingkungan Kerja $\rightarrow$ Kinerja Tenaga Kesehatan	0,133	0,304	Ditolak
H <sub>5</sub>	Pengetahuan Regulasi $\rightarrow$ Kinerja Tenaga Kesehatan	0,521	0,000	Diterima
H <sub>6</sub>	Kompetensi Pegawai $\rightarrow$ Kinerja Tenaga Kesehatan	0,242	0,036	Diterima
H <sub>7</sub>	Motivasi Kerja $\rightarrow$ Kinerja Tenaga Kesehatan	0,100	0,393	Ditolak

Sumber: data diolah (2022)

Keterangan hasil output model struktural pada pengaruh langsung yang dapat dijelaskan pada tabel di atas secara lengkap yaitu sebagai berikut:

- 1) Perhitungan model struktural lingkungan kerja terhadap motivasi kerja (hipotesis pertama) menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar  $-0,001$  (negatif) dan  $\rho$  value (nilai signi-

fikasi) sebesar  $0,996 > 0,05$  (hipotesis ditolak). Hal ini bermakna lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

- 2) Perhitungan model struktural pengetahuan regulasi terhadap motivasi kerja (hipotesis kedua) menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar  $-0,032$  (negatif) dan  $p$  value (nilai signifikansi) sebesar  $0,842 > 0,05$  (hipotesis ditolak). Hal ini bermakna pengetahuan regulasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- 3) Perhitungan model struktural kompetensi terhadap motivasi kerja (hipotesis ketiga) menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar  $0,463$  (positif) dan  $p$  value sebesar  $0,007 < 0,05$  (hipotesis diterima). Hal ini bermakna kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- 4) Perhitungan model struktural lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan (hipotesis keempat) menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar  $0,133$  bertanda positif dan  $p$  value (nilai signifikansi) sebesar  $0,304 > 0,05$  atau hipotesis ditolak. Hal ini bermakna lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.
- 5) Perhitungan model struktural pengetahuan regulasi terhadap kinerja tenaga kesehatan (hipotesis kelima) menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar  $0,521$  bertanda positif dan  $p$  value (nilai signifikansi) sebesar  $0,000 < 0,05$  (hipotesis diterima). Hal ini bermakna pengetahuan regulasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.
- 6) Perhitungan model struktural kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan (hipotesis keenam) menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar  $0,242$  bertanda positif dan  $p$  value sebesar  $0,036 < 0,05$  (hipotesis diterima). Hal ini bermakna kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.
- 7) Perhitungan model struktural motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan (hipotesis ketujuh) menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar  $0,100$  bertanda positif dan  $p$  value sebesar  $0,393 > 0,05$  atau hipotesis ditolak. Hal ini bermakna motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Variabel Penelitian	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Tenaga Kesehatan	0,575	0,536
Motivasi Kerja	0,199	0,145

Sumber: data diolah (2022)



Tabel di atas tertera nilai *Adjusted R Square* kinerja tenaga kesehatan sebesar 0,536 dan nilai *Adjusted R Square* motivasi kerja sebesar 0,145. Nilai koefisien determinasi kinerja tenaga kesehatan sebesar 0,536 atau 53,6% menunjukkan kemampuan keragaman total lingkungan kerja, pengetahuan regulasi, kompetensi dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja tenaga kesehatan. Nilai koefisien determinasi motivasi kerja sebesar 0,145 atau 14,5% menunjukkan kemampuan keragaman total lingkungan kerja, pengetahuan regulasi, dan kompetensi dalam menjelaskan motivasi kerja.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar  $-0,001$  (negatif) dan  $p$  value (nilai signifikansi) sebesar  $0,996 > 0,05$  (hipotesis ditolak). Hal ini bermakna lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Tidak berpengaruh bermakna bahwa baik dan buruknya lingkungan kerja tidak akan berdampak pada tinggi rendahnya motivasi tenaga kesehatan dalam bekerja.

Keharmonisan hubungan, saling menghargai dan menghormati antar atasan dan bawahan pada suatu organisasi merupakan faktor lingkungan kerja yang berperan penting untuk mendukung kenyamanan pegawai. Namun demikian baik buruknya tingkat keharmonisan pada suatu organisasi tidak selamanya mampu meningkatkan semangat pegawai (motivasi) dalam bekerja. Semangat kerja tenaga kesehatan Puskesmas Bangun Galih (motivasi kerja pegawai) secara keseluruhan memang dikategorikan cukup baik. Walaupun tingkat keharmonisan hubungan atasan dan bawahan juga baik (faktor lingkungan kerja). Namun keduanya tidak memiliki keterkaitan. Hal ini karena pada dasarnya faktor utama tumbuhnya semangat kerja pada diri pegawai disebabkan karena adanya desakan kebutuhan hidup yang semakin meningkat.

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu. Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada peningkatan motivasi karyawan. Organisasi yang memperhatikan lingkungan kerja dengan baik akan menciptakan kerja kondisi yang baik dan merangsang motivasi pegawai (Parashakti dkk., 2020; Suriadi, dkk., 2022; Narwis & Sahur, 2019). Berbeda halnya dengan temuan penelitian ini yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja (keharmonisan hubungan) tidak memiliki pengaruh pada motivasi kerja (semangat kerja).

### Pengaruh Pengetahuan Regulasi Terhadap Motivasi Kerja

Keterkaitan pengetahuan regulasi dan motivasi kerja pada hipotesis kedua telah dihitung menggunakan perhitungan pendekatan model struktural. Temuan hasil output memberikan nilai koefisien  $\beta$  sebesar  $-0,032$  (negatif) dan  $p$  value sebesar  $0,842 > 0,05$  (hipotesis ditolak). Hal ini bermakna pengetahuan regulasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Tidak signifikan memberikan makna tidak berpengaruh yakni tinggi rendahnya pengetahuan regulasi pada setiap tenaga kesehatan tidak akan berdampak pada tinggi rendahnya motivasi tenaga kesehatan dalam bekerja.

Tenaga kesehatan Puskesmas Bangun Galih memiliki pengetahuan regulasi yang baik. Tenaga kesehatan memiliki kesadaran yang tinggi dalam memberikan keteladanan kepada masyarakat luas terkait penerapan aturan kesehatan. Tingkat kesadaran ini bukan merupakan faktor utama yang meningkatkan semangat kerja (motivasi kerja) pegawai. Terdapat kemungkinan bahwa desakan kebutuhan hidup yang semakin meningkat telah membuat pegawai tenaga kesehatan harus bekerja lebih giat dan optimal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu. Temuan penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki efek positif pada motivasi kerja. Penguasaan berbagai pengetahuan pada diri karyawan akan mampu menumbuhkan rasa percaya dan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Baskoro dkk., 2021; Reza, 2019). Berbeda halnya dengan temuan penelitian ini yang menyebutkan bahwa pengetahuan regulasi (kesadaran pegawai) tidak memiliki pengaruh pada motivasi kerja (semangat kerja).

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Perhitungan hubungan kompetensi terhadap motivasi kerja menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar  $0,463$  (positif) dan  $p$  value sebesar  $0,007 < 0,05$  (hipotesis diterima). Hal ini bermakna kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Makna positif menunjukkan makna hubungan searah, artinya semakin tinggi tingkat kompetensi tenaga kesehatan, semakin tinggi pula tingkat motivasi atau dorongan dalam bekerja. Demikian sebaliknya semakin rendah tingkat kompetensi seorang tenaga kesehatan, semakin rendah pula tingkat motivasi atau dorongan dalam bekerja.

Tingkat pendidikan formal kesehatan tenaga kesehatan Puskesmas Bangun Galih sudah tergolong baik dan merupakan faktor utama pembentuk kompetensi tenaga kesehatan. Hal ini

dapat dibuktikan dengan respon responden dalam menjawab kuesioner kompetensi mengarah pada tingkat pendidikan kesehatan secara formal. Tingkat pendidikan formal kesehatan memiliki pengaruh terhadap tumbuhnya semangat kerja tenaga kesehatan Puskesmas Bangun Galih. Tingkat pendidikan formal kesehatan terbukti mampu membangun kepercayaan tenaga kesehatan dalam bekerja, sehingga semangat mereka meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Temuan penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kompetensi berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Pada dasarnya kompetensi bertujuan menciptakan dorongan atau tindakan kuat karyawan untuk memperoleh hasil maksimal (Parashakti dkk., 2020; Twistiandayani, 2020; Rosdianna, 2022).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Hasil output model struktural yang menghitung keterkaitan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,133 bertanda positif dan  $p$  value (nilai signifikansi) sebesar  $0,304 > 0,05$  atau hipotesis ditolak. Hal ini bermakna lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Tidak berpengaruh bermakna bahwa baik dan buruknya lingkungan kerja tidak akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu pernyataan lingkungan kerja yang menjadi sorotan utama dari responden adalah tingkat keharmonisan hubungan antara atasan dengan bawahan. Sementara pernyataan yang menjadi sorotan utama kinerja tenaga kesehatan adalah kemauan yang tinggi untuk terus belajar. Kedua faktor yakni tingkat keharmonisan hubungan tidak memiliki keterkaitan dengan kemauan tenaga kesehatan untuk terus belajar. Tumbuhnya kemauan yang tinggi pada diri tenaga kesehatan untuk terus belajar bukan dikarenakan faktor keharmonisan hubungan. Hal ini dimungkinkan karena tuntutan pekerjaan dalam usaha meningkatkan derajat kesehatan yang memaksa tenaga kesehatan harus terus belajar. Kondisi ini terus berlangsung terutama kondisi pasca pandemi covid 19 yang cukup membuat masyarakat umum merasa resah.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu. Temuan penelitian terdahulu menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi peningkatan kinerja (Parashakti dkk., 2020; Burhannudin dkk., 2019; Andriyani dkk., 2020). Berbeda halnya dengan temuan penelitian ini yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja (keharmonisan hubungan) tidak memiliki pengaruh pada kinerja (kemauan untuk terus belajar).

### **Pengaruh Pengetahuan Regulasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Hasil perhitungan model struktural pengetahuan regulasi terhadap kinerja tenaga kesehatan menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,521 bertanda positif dan  $p$  value (nilai signifikansi) sebesar  $0,000 < 0,05$  (hipotesis diterima). Hal ini bermakna pengetahuan regulasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Makna positif menunjukkan makna hubungan searah, artinya semakin tinggi tingkat pengetahuan regulasi tenaga kesehatan, semakin tinggi pula tingkat kerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat pengetahuan regulasi tenaga kesehatan, semakin rendah pula tingkat kerjanya.

Tenaga kesehatan Puskesmas Bangun Galih memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dalam memberikan keteladanan kepada masyarakat luas terkait penerapan aturan kesehatan (pernyataan nilai indeks tertinggi pada pengetahuan regulasi). Tingkat kesadaran mereka terbukti mampu menumbuhkan kemauan yang tinggi untuk terus belajar (pernyataan nilai indeks tertinggi pada kinerja). Fenomena pandemi dan pasca pandemi telah menuntut tenaga kesehatan harus bekerja secara maksimal sebagai garda terdepan dalam menanggulangi kesehatan masyarakat. Penerapan aturan kesehatan yang semakin kurang dihiraukan oleh masyarakat, telah membuat tenaga kesehatan memiliki kemauan yang tinggi untuk terus belajar guna memberikan penyuluhan kepada agar masyarakat.

Hasil penelitian sejalan dengan temuan penelitian terdahulu. Hasil temuan penelitian terdahulu menyebutkan bahwa pengetahuan regulasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Pengetahuan regulasi adalah bentuk pengetahuan deklaratif atau eksplisit yang dapat ditransmisikan guna meningkatkan kinerja (Groza & Groza, 2018; Iqbal dkk., 2020; Suparman, 2020).

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Hasil perhitungan model struktural menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,242 (positif) dan  $p$  value sebesar  $0,036 < 0,05$  (hipotesis diterima). Hal ini bermakna kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Makna positif adalah pengaruh searah yakni semakin tinggi tingkat kompetensi tenaga kesehatan, semakin tinggi pula kinerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat kompetensi tenaga kesehatan, semakin rendah pula hasil kerjanya.

Pendidikan kesehatan yang ditempuh secara formal (pernyataan dengan nilai indeks tertinggi pada kompetensi) terbukti mampu meningkatkan kemauan yang tinggi pada diri tenaga kesehatan untuk terus belajar (pernyataan nilai indeks tertinggi pada kinerja). Seringkali

materi akademis yang diberikan dalam pendidikan formal tidak seluas dengan kondisi dan fenomena kesehatan yang sebenarnya terjadi pada masyarakat. Temuan kondisi kesehatan masyarakat dan berbagai penyakit yang semakin luas telah menjadikan tenaga kesehatan perlu terus belajar untuk mengatasi permasalahan tingkat kesehatan di masyarakat.

Hasil penelitian sejalan dengan temuan penelitian terdahulu. Hasil temuan penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan. Kompetensi pada diri karyawan akan membantu dalam peningkatan kinerja karyawan (Parashakti dkk., 2020; Rusvitawati, 2019; Faizal, dkk., 2019).

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Hasil penelitian terkait perhitungan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan menemukan nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,100 bertanda positif dan  $p$  value sebesar  $0,393 > 0,05$  atau hipotesis ditolak. Hal ini bermakna motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Tidak berpengaruh memberikan suatu pengertian bahwa tinggi rendahnya motivasi atau dorongan tenaga kesehatan dalam bekerja tidak berdampak pada tinggi rendahnya tingkat hasil kerja yang diperolehnya.

Tinggi semangat kerja tenaga kesehatan guna mencukupi kebutuhan hidup (pernyataan dengan nilai indeks tertinggi pada motivasi kerja) terbukti tidak mampu meningkatkan kemauan yang tinggi pada diri tenaga kesehatan untuk terus belajar (pernyataan nilai indeks tertinggi pada kinerja). Hal ini terdapat kemungkinan bahwa tingkat kemauan tenaga kesehatan untuk belajar dapat disebabkan oleh kondisi pandemi dan pasca pandemi yang telah menuntut tenaga kesehatan harus terus belajar sebagai garda terdepan dalam menanggulangi kesehatan masyarakat.

Temuan hasil penelitian tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu. Hasil temuan penelitian terdahulu menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor pemicu karyawan untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Parashakti dkk., 2020; Suwanto, 2019; Astuti dkk., 2018). Berbeda halnya dengan temuan hasil penelitian ini yang menyebutkan bahwa motivasi kerja (semangat kerja) tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga kesehatan (kemauan untuk terus belajar).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian baik yang diperoleh dalam perhitungan model pengukuran maupun pada model struktural, maka didapat beberapa simpulan penelitian yaitu tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja. Tidak berpengaruh bermakna bahwa baik dan buruknya lingkungan kerja tidak akan berdampak pada tinggi rendahnya motivasi tenaga kesehatan dalam bekerja. Tidak terdapat pengaruh pengetahuan regulasi terhadap motivasi kerja. Tidak signifikan memberikan makna tidak berpengaruh yakni tinggi rendahnya pengetahuan regulasi pada setiap tenaga kesehatan tidak akan berdampak pada tinggi rendahnya motivasi tenaga kesehatan dalam bekerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja.

Makna positif menunjukkan makna hubungan searah, artinya semakin tinggi tingkat kompetensi tenaga kesehatan, semakin tinggi pula tingkat motivasi atau dorongan dalam bekerja. Demikian sebaliknya semakin rendah tingkat kompetensi seorang tenaga kesehatan, semakin rendah pula tingkat motivasi atau dorongan dalam bekerja. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Tidak berpengaruh bermakna bahwa baik dan buruknya lingkungan kerja tidak akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengetahuan regulasi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Makna positif menunjukkan makna hubungan searah, artinya semakin tinggi tingkat pengetahuan regulasi tenaga kesehatan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat pengetahuan regulasi tenaga kesehatan, semakin rendah pula tingkat kinerjanya. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan. Makna positif adalah pengaruh yang bersifat searah yakni semakin tinggi tingkat kompetensi tenaga kesehatan, semakin tinggi pula hasil kerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat kompetensi tenaga kesehatan, semakin rendah pula hasil kerjanya. Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Tidak berpengaruh memberikan suatu pengertian bahwa tinggi rendahnya motivasi atau dorongan tenaga kesehatan dalam bekerja tidak berdampak pada tinggi rendahnya tingkat hasil kerja yang diperolehnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2017). Strategi Manajemen. Teori-Konsep-Kinerja. Jakarta: Mitra Wicana Media.
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan



- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Astuti, R., Prima, O., & Lesmana, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. 6(2), 42–50.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Surabaya: Pustaka Aksara.
- Baskoro, B. D., Sudarmadji, S., Suherman, S., Yani, A., & Simanjuntak, R. (2021). Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Motivation, and Employee Performance among Construction Employees in Jakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(2), 214. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i2.2339>
- Batjo, N. dan M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur.
- Budiardjo. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Burhannudin; Mohammad Zainul; Mohammad Harlie. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faizal, R. M. S. I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EBA*, 5(1).
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Groza, M. D., & Groza, M. P. (2018). Salesperson regulatory knowledge and sales performance. *Journal of Business Research*, 89(April), 37–46. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.005>
- Gunistiyo, G., Utami, Y., Murdiati, S., Amirah, A., Prasetyono, A., & Sukron, M. (2023). Pemanfaatan Platform Onlines Shop Guna Meningkatkan Kinerja Umkm Klubanostic Di Kabupaten Brebes. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(4), 1340-1346.

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. P. dan K. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Surabaya: Utomo Press.
- Iqbal, Mu., & Saleh, F. (2020). Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap dan Kualitas Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Sistem Keselamatan Pasien Di RSUD Sinjai Tahun 2020. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, 1(2), 44–57. <https://doi.org/10.52103/jahr.v1i2.238>
- Mangkuprawira. (2018). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mardiana. (2017). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Narwis, A., & Sahur, M. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Pegawai Pada Rsud Majene. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 2(2), 95–106. <https://doi.org/10.35326/jiam.v2i2.461>
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020a). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020b). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Reza, R. S. (2019). Analisis Korelasi Pengetahuan Perawat Tentang Model Pengembangan Karir Dengan Motivasi Bekerja. *NURSING UPDATE: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan* P-ISSN: 2085-5931 e-ISSN: 2623-2871, 1(2), 44–53. <https://doi.org/10.36089/nu.v1i2.63>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosdianna, D. (2022). Pengaruh Fasilitas dan Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Informasi di RSIA Malebu Husada Makassar. 3(1), 141–152.
- Rusvitawati, D. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(1), 1–16.

- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiawan, B. dan E. M. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z: (Teori dan Penerapan)*. Jakarta: Zaida Digital Publishing.
- Sitinjak, W. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sudaryo, Y. A. A. dan N. A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publisng Service).
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahua dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 1–16. [www.stiepasim.ac.id](http://www.stiepasim.ac.id)
- Suriadi ; Arrozi Adhikara; Andry. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, 3(639–652). <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jhs.v3i4.480>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1).
- Twistiandayani, R. L. W. ; T. T. (2020). Pengaruh Uji Kompetensi dalam Jenjang Karir Terhadap Motivasi Perawat Untuk Peningkatan Kompetensi di RS Petrokimia Gresik Grha Husada. *Jurnal Ners Comunity*, 11(1), 79–89.
- Utami, D. N., Suliyanto, S., & Gunistiyo, G. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Tenaga Kependidikan SMK Negeri seKabupaten Pematang). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 25(2), 49-65.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Waluyo, Minto. (2017). *Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos Dalam Aplikasi (SEM)*.



Surabaya: UPN Veteran.