

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGETAHUAN REGULASI
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA
PUSKESMAS BANGUN GALIH TEGAL



TESIS

**Disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi dan
memperoleh gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana
Universitas Pancasakti Tegal**

Oleh:

YETI NURUL SALATIN

NPM 7121800027

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
2023**

PENGESAHAN UJIAN TESIS

Tesis dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Regulasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Motivasi Kerja Pada Puskesmas Bangun Galih Tegal," karya:

Nama : YETI NURUL SALATIN
NIM : 7121800027
Program Studi : Magister Manajemen

Telah dipertahankan dalam sidang panitia ujian tesis Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal pada hari sabtu, 29 Juli 2023

Tegal, 29 Juli 2023

Panitia Ujian

Ketua

Dr. Taufiqulloh, M. Hum.
NIDN. 0615087802

Sekretaris

Prof. Dr. Sitti Hartinah DS, M.M
NIDN. 0017115401

Penguji I

Dr. Teguh Budi Raharjo, S.E, M.M
NIDN. 061501577601

Penguji II

Dr. H. Tabrani, M.M
NIDN. 0612126001

Penguji III

Dr. Joko Mariyono, M.P
NIDN. 0028036507



Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Gunistiyo, M.Si
NIDN. 0018056201



PENGESAHAN PROPOSAL TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGETAHUAN REGULASI DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA

Oleh:

Yeti Nurul Salatin

NPM. 7121800027

- | | | |
|---|---------------------------|---|
| 1. <u>Dr. H. Tabrani, M.M</u>
NIDN. 0612126001 | Pembimbing 1 /
Penguji | () |
| 2. <u>Dr. Joko Mariyono, M.P</u>
NIDN. 0028036507 | Pembimbing 2 /
Penguji | (.....) |
| 3. <u>Dr. Teguh Budi Raharjo, S.E.M.M</u>
NIDN. 06150157601 | Penguji | () |

Mengetahui

Direktur
Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal,

Prof. Dr. Siti Hartinah, D.S., M.M.
NIDN. 0017115401

Ketua Program
Studi Magister Manajemen

Dr. Gunistiyo, M.Si
NIDN. 0018056201

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Yeti Nurul Salatin

NPM : 7121800027

Program Studi : Magister Manajemen

menyatakan bahwa yang tertulis dalam tesis berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGETAHUAN REGULASI DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Bila ternyata di kemudian hari diketahui ada yang tidak sesuai, maka saya siap menanggung akibatnya.

Tegal, 2023

Yang membuat pernyataan,



Yeti Nurul Salatin

ABSTRAK

Kinerja tenaga kesehatan puskesmas merupakan sebuah permasalahan penting untuk menentukan keberhasilan tujuan puskesmas. Penelitian ini berkaitan dengan fenomena kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Bangun Galih Tegal. Menurut hasil survey tercatat beberapa kegiatan yang tidak mencapai tingkat efektivitas pencapaian target pada periode tahun 2020 – 2021. Terdapat kemungkinan beberapa faktor penyebab fenomena kinerja tenaga kesehatan yakni lingkungan kerja, pengetahuan regulasi, kompetensi dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja pengetahuan regulasi dan kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja; serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan regulasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas. Subjek penelitian yakni seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Bangun Galih Tegal yaitu sebanyak 48 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau studi sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis SEM-PLS.

Hasil penelitian yakni terdapat pengaruh negatif tidak signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh negatif tidak signifikan pengetahuan regulasi terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, terdapat pengaruh positif signifikan pengetahuan regulasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja tenaga kesehatan, terdapat pengaruh positif tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Saran penelitian yakni 1) pihak manajemen perlu mengusulkan kepada Dinas Kesehatan terkait untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan tenaga kesehatan agar tingkat kompetensi mereka meningkat, sehingga berpotensi pada peningkatan motivasi tenaga kesehatan dalam bekerja. Disisi lain pegawai tenaga kesehatan juga akan memiliki keterampilan yang lebih tinggi sehingga hasil kerja atau kinerja yang diperoleh juga akan semakin meningkat. 2) perlunya pembelajaran ulang dengan cara melihat secara konstektual tentang peraturan-peraturan kesehatan umum yang sedang berlaku. Tenaga kesehatan perlu mengetahui peraturan perundangan yang telah diterbitkan pemerintahan pusat melalui Dinas Kesehatan setempat, sehingga peningkatan kinerja dapat lebih optimal.

Kata Kunci : Kinerja Tenaga Kesehatan; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Pengetahuan Regulasi; Kompetensi

ABSTRACT

The performance of puskesmas health workers is an important issue to determine the success of puskesmas goals. This research is related to the phenomenon of the performance of health workers at the Bangun Galih Tegal Health Center. According to the survey results, it was noted that several activities did not reach the level of effectiveness in achieving targets in the 2020-2021 period. There are likely several factors causing the phenomenon of health worker performance, namely the work environment, regulatory knowledge, competence and work motivation. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on regulatory knowledge and employee competence on work motivation; as well as knowing the effect of the work environment, regulatory knowledge, competence and work motivation on the performance of health workers.

The type of research used is quantitative research with causality methods. The research subjects were all health workers at the Bangun Galih Tegal Health Center, namely 48 employees. The sampling technique uses saturated samples or census studies. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis technique using SEM-PLS analysis.

The results of the study are that there is a non-significant negative effect of the work environment on work motivation, there is a non-significant negative effect of regulatory knowledge on work motivation, there is a significant positive effect of competence on work motivation, there is a significant positive effect of work environment on the performance of health workers, there is a significant positive effect of knowledge work regulations on the performance of health workers, there is a significant positive effect of competence on the performance of health workers, there is a not significant positive effect of work motivation on the performance of health workers.

Research suggestions namely 1) the management needs to propose to the relevant Health Office to conduct training and development of health workers so that their level of competence increases, so that they have the potential to increase the motivation of health workers at work. On the other hand, health worker employees will also have higher skills so that the work results or performance obtained will also increase. 2) the need for re-learning by looking contextually on current general health regulations. Health workers need to know the laws and regulations that have been issued by the central government through the local Health Office, so that performance improvement can be more optimal.

Keywords : Performance of Health Workers; Work motivation; Work environment; Regulatory Knowledge; Competence

Motto dan Persembahan

Motto

- ❖ *Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah, 6-8).*
- ❖ *Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu.” (QS. Al Mujadilah, 11).*

Persembahan

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, kupersembahkan tesis ini untuk:

- ❖ Sujud syukurku kusersembahkan kepadaMU ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirMU saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan sabar.
- ❖ Suami, anak-anak dan kakak Hermin Tatiyuningsih atas doa dan dukungan yang telah dicurahkan selama ini.
- ❖ Terima kasih buat sahabat-sahabat yang tak kenal lelah mengejar-ngejar saya kapan menyusul wisudanya. Begitu memberi motivasi untuk segera meraih toga wisuda juga.

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur peneliti haturkan ke hadirat Allah SWT yang telah banyak memberikan kenikmatan yang tidak pernah terhitung jumlahnya kepada kita semua. Shalawat serta salam peneliti sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menghantarkan seluruh umat manusia menuju jalan kebenaran hakiki dari jalan kebatilan. Alhamdulillah peneliti telah menyelesaikan tesis berjudul: “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Regulasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Motivasi Kerja Pada Puskesmas Bangun Galih Tegal.*”

Peneliti menyadari kelancaran dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini hanya semata-mata karena ridho Allah SWT, serta peneliti banyak mendapat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu perkenankanlah pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Taufiqulloh, M.Hum., Rektor Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan izin belajar di Universitas Pancasakti Tegal.
2. Prof. Dr. Sitti Hartinah DS, MM., Direktur Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian studi ini.
3. Dr. Gulistiyo, M.Si., Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian Studi.
4. Dr. H. Tabrani, M.M., selaku Dosen Pembimbing I, yang telah banyak membimbing, memberi petunjuk dan nasehat dalam menyelesaikan pembuatan tesis ini.

5. Dr. Joko Mariyono, M.P., selaku Dosen pembimbing II, yang telah banyak membimbing, memberi petunjuk dan nasehat dalam menyelesaikan pembuatan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan staf tata usaha Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pancasakti Tegal yang banyak membantu selama proses penyelesaian tesis ini.
7. Rekan-rekan tenaga kesehatan Puskesmas Bangungalih yang telah bersedia menjadi responden.
8. Tesis ini saya persembahkan untuk Suami, Anak & kakak Hermin Tati yuningsih, yang selalu ada disisi saya, bahkan tidak bisa menjelaskan betapa bersyukurya saya memiliki kalian dalam hidup saya.

Dalam penyusunan tesis ini sebagaimana peneliti sadari masih jauh dari kesempurnaan, semua itu dikarenakan keterbatasan dan kemampuan dan pengetahuan peneliti. Sehingga masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penyusunan tesis ini. Akhir kata, semoga penyusunan tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan penyusunan proposal penelitian untuk tesis ini.

Tegal, 29 Juli 2023

YETI NURUL SALATIN
NPM 7121800027

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Standar Kinerja Karyawan	10
c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kinerja Karyawan	13

2.	Motivasi Kerja	14
a.	Pengertian Motivasi Kerja	14
b.	Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja	15
c.	Dimensi Motivasi Kerja	16
3.	Lingkungan Kerja	17
a.	Pengertian Lingkungan Kerja	17
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan	18
c.	Indikator Lingkungan Kerja	19
4.	Pengetahuan Regulasi	21
a.	Pengertian Pengetahuan Regulasi	21
b.	Indikator Pengetahuan Regulasi	22
5.	Kompetensi Karyawan	23
a.	Pengertian Kompetensi Karyawan	23
b.	Indikator Kompetensi Karyawan	25
B.	Penelitian Terdahulu	25
C.	Kerangka Pemikiran	30
D.	Pengembangan Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN		36
A.	Jenis Penelitian	36
B.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	36
C.	Definisi Konseptual Variabel	37
D.	Definisi Operasional Variabel	39
E.	Instrumen Penelitian	39
F.	Metode Pengumpulan Data	43
G.	Teknik Analisis Data	44
1.	Model Pengukuran	44
2.	Model Struktural	46

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	48
1.	Sekilas Tentang Puskesmas Bangun Galih	48
2.	Deskripsi Tenaga Kesehatan Puskesmas Bangun Galih	49
B.	Profil Responden	50
1.	Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	50
2.	Profil Responden Menurut Umur	51
3.	Profil Responden Menurut Pendidikan	51
4.	Profil Responden Menurut Lama Bekerja	52
C.	Statistik Deskriptif	53
D.	Perhitungan Model Pengukuran	59
1.	Uji Validitas	59
2.	Uji Reliabilitas	60
E.	Perhitungan Model Struktural	61
1.	Pengaruh Model Struktural	61
2.	Koefisien Determinasi	63
F.	Pembahasan	64
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	72
A.	Kesimpulan	72
B.	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN – LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Hasil Capaian Kegiatan Tahun 2020/2021	3
2. Penelitian Terdahulu	25
3.1 Data Tenaga Kesehatan Puskesmas Bangun Galih	37
3.2 Definisi Operasional	39
3.3 Instrumen Penelitian	40
4.1 Jenis Kelamin Responden	50
4.2 Umur Responden	51
4.3 Pendidikan Responden	51
4.4 Lama Bekerja Responden	52
4.5 Frekuensi dan Nilai Indeks Kinerja	54
4.6 Frekuensi dan Nilai Indeks Motivasi Kerja	55
4.7 Frekuensi dan Nilai Indeks Lingkungan Kerja	56
4.8 Frekuensi dan Nilai Indeks Pengetahuan Regulasi	56
4.9 Frekuensi dan Nilai Indeks Kompetensi	57
4.10 Uji Validitas Pernyataan Kuesioner	59
4.11 Uji <i>Reliabilitas Kuesioner</i>	60
4.12 Pengaruh Model Struktural	61
4.13 <i>Koefisien Determinasi</i>	64

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 2 Model Penelitian <i>SmartPLS</i>	47

DAFTAR LAMPIRAN

HALAMAN

Lampiran 1	<i>Kuesioner</i> Penelitian	79
Lampiran 2	Jawaban <i>Kuesioner</i> Penelitian	87
Lampiran 3	Hasil <i>Output</i> Gambar Model Pengukuran	97
Lampiran 4	Hasil <i>Output</i> Exel Model Pengukuran	100
Lampiran 5	Hasil <i>Output</i> Grafik Model Pengukuran	102
Lampiran 6	Hasil <i>Output</i> Gambar Model Struktural	103
Lampiran 7	Hasil <i>Output</i> Exel Model Struktural	105
Lampiran 8	Hasil <i>Output</i> Grafik Model Struktural	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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, pada struktur organisasinya secara khusus menggunakan Departemen Sumber Daya Manusia atau Personalia yang bertugas secara khusus 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 kontinue 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 tenaga kesehatan pada Puskesmas Bangun Galih Tegal. Tercatat beberapa jenis kegiatan dengan uraian secara lengkap sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Capaian Kegiatan Tahun 2020/2021

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 Pengelolaan 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 Jenis Kegiatan Puskesmas Bangun Galih Tahun 2020/2021

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 tenaga kesehatan dalam berbagai konteks. Beberapa penelitian terdahulu telah mengeksplorasi hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen 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 memengaruhi 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).*”

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan uraian pertanyaan yang berorientasi pada hubungan antar variabel dalam model penelitian. Beberapa perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh pengetahuan regulasi terhadap motivasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan?
5. Apakah terdapat pengaruh pengetahuan regulasi terhadap kinerja tenaga kesehatan?
6. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja tenaga kesehatan?
7. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan uraian pernyataan tentang sasaran dalam suatu penelitian. Beberapa pernyataan sasaran ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
2. Mengetahui pengaruh pengetahuan regulasi terhadap motivasi kerja
3. Mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap motivasi kerja
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan
5. Mengetahui pengaruh pengetahuan regulasi terhadap kinerja tenaga kesehatan
6. Mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja tenaga kesehatan
7. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mencoba mengungkap serta mengembangkan teori yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat meningkatkan dan memperkaya pengetahuan pembaca baik bagi para kalangan akademisi maupun bagi para kalangan praktisi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Diharapkan organisasi bagian sumber daya manusia berusaha untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini perlu dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja, peningkatan pengetahuan regulasi, kompetensi dan motivasi kerja. Perbaikan lingkungan kerja dilakukan dengan perbaikan fasilitas, sarana dan prasarana organisasi agar kondisi menjadi lebih nyaman. Peningkatan pengetahuan regulasi dapat dilakukan melalui berbagai pertemuan rutin pimpinan dengan pegawai khusus membahas masalah peraturan terbaru. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan pengadaan pendidikan dan pelatihan. Sementara peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan membangun kepercayaan pada diri pegawai.

b. Bagi Karyawan

Diharapkan karyawan memiliki kemauan tinggi untuk mempelajari terkait peraturan, perihal aktivitas pekerjaan mereka serta berusaha untuk selalu bersemangat dalam bekerja. Karyawan diharapkan semakin tumbuh kesadaran untuk bekerja lebih baik dengan semangat yang tinggi serta memandang bahwa bekerja merupakan ibadah yang perlu dilakukan sebagai umat yang beragama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sitinjak, 2021).

Kinerja diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil dari keseluruhan hal tersebut. Kinerja mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal (Fatimah, 2021).

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Beberapa ahli juga menyebutkan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atas pekerjaannya. Prestasi ini sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan (Indrasari, 2018).

b. Standar Kinerja Karyawan

Sitinjak (2021) menyebutkan bahwa standar kerja merupakan suatu ukuran kerja yang dianggap memuaskan jika pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian pada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur. Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja. Terdapat tiga jenis standar kinerja menurut kriteria kinerja yakni:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- 3) Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Adapun standar kinerja menurut penilaian kinerja untuk mencapai tujuan kinerja juga dapat dinilai dari tiga aspek yang meliputi: penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, dan praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai).

c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Budihardjo (2015) menyatakan bahwa secara umum penilaian terhadap karyawan, pegawai, ataupun staf organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik. Salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi organisasi akan berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi.

Dalam hal ini, khususnya bagi organisasi perusahaan yang berorientasi kepada perolehan profit, penilaian karyawan diarahkan kepada upaya-upaya terwujudnya penempatan karyawan yang sejauh mungkin memenuhi kriteria *the right man on the right place*. Bagaimanapun juga, penempatan karyawan yang tepat (*the right man*) pada posisi atau jabatan yang tepat (*on the right place*) merupakan impian dari semua pemilik perusahaan ataupun pengelola perusahaan. Kondisi semacam itu akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan sehingga perusahaan akan memiliki daya saing yang kuat; yang pada gilirannya bermuara pada terwujudnya kemenangan yang selalu ingin dicapai dalam setiap persaingan usaha. Persaingan usaha ini dapat dikatakan hampir pasti selalu terjadi daim dunia bisnis. Secara garis besar, manfaat serta penggunaan dari penilaian karyawan yang dimaksud yakni sebagai berikut:

1) Proses Rekrutmen

Dalam suatu perusahaan, khususnya perusahaan yang berorientasi profit, setiap karyawan yang akan bergabung dalam perusahaan haruslah seorang karyawan pilihan, yang benar-benar sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan perusahaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa karyawan yang direkrut harus memenuhi kriteria sebagai *the right man on the right place*.

2) Jenjang Karier.

Karyawan yang akan bergabung dengan perusahaan perlu serta wajib menjalani proses penilaian, dalam upaya "mengukur" kinerja kerja dari masing-masing karyawan dalam periode tertentu. Kinerja yang diukur bukan hanya pada aspek loyalitas, produktivitas dan efektivitas serta etos kerja dari masing-masing karyawan, melainkan dalam juga dari aspek kepemimpinan. Melalui hasil penilaian atas aspek kepemimpinan inilah perusahaan dapat memprogramkan jenjang karier bagi setiap karyawan.

3) Kesesuaian Bidang Pekerjaan

Pada dasarnya, secara psikologis setiap karyawan akan merasakan senang menjalani tugas-tugas pekerjaannya apabila karyawan tersebut mendapatkan tugas pekerjaan yang terkait erat dengan minat, bakat, hobi, ataupun talentanya.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Sitinjak (2021) menyebutkan berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena setiap pekerja memiliki standar yang berbeda tentang pencapaian hasilnya. Namun demikian secara umum ukuran hasil kerja karyawan atau hasil kinerja karyawan dapat dinilai melalui beberapa indikator yakni:

1) Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu kondisi dimana tujuan kelompok dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3) Disiplin

Disiplin menunjukkan sikap taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya perlu mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Motivasi kerja adalah hasil dari proses yang kompleks dan dinamis, yang melibatkan interaksi antara individu, lingkungan kerja, dan budaya masyarakat (Septiawan dkk., 2020).

Motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan, dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang. Tujuan merupakan suatu kebaikan yang dapat mempengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Robbins, 2015).

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Sunyoto, 2015).

Berdasarkan pengertian diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

b. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Busro (2018) menyatakan bahwa motivasi berorientasi pada dorongan atau penggerak baik yang berasal dari dalam individu maupun dari luar individu. Pada dasarnya motivasi individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu memiliki beberapa prinsip sebagai berikut:

1) Prinsip partisipasi.

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang dicapai pemimpin.

2) Prinsip komunikasi.

Pemimpin perlu mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan.

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang.

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian.

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan. Hal ini akan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2017) motivasi dalam konteks organisasi merupakan suatu keterampilan yang mengarahkan karyawan dan organisasi agar berhasil bekerja, sehingga dapat mencapai keinginan karyawan serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengertian ini, tampaknya peran pemimpin adalah memberikan dorongan kepada bawahan untuk bekerja dengan sukses dan menerapkan teknik motivasi yang efektif. Pada dasarnya motivasi berkaitan dengan motivasi internal dan eksternal dengan uraian sebagai berikut:

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan bahan dan alat yang dipergunakan pegawai, bagaimana metode kerja yang dipakai, lingkungan sekitar serta pengaturan kerja (perseorangan dan kelompok). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lokasi kerja pegawai, dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2015).

Lingkungan kerja berorientasi pada lingkungan yang berada di sekitar pegawai tempat melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Tingkat kondusifnya lingkungan kerja akan berdampak optimalisasi kerja, rasa aman serta tingkat emosional pegawai (Mardiana, 2017).

Berdasarkan definisi di atas, diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan bersifat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Seorang pegawai dengan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada optimalisasi kerja sehingga hasil kerja yang diperoleh juga berkualitas, sebaliknya seorang pegawai yang berada pada lingkungan yang kurang mendukung dan kurang memadai, akan berdampak terhadap kurang optimalnya hasil kerja pegawai tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2015) lingkungan kerja fisik dapat menjadi dampak bagi faktor penyebab timbulnya stres kerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yakni sebagai berikut:

1) Suhu

Suhu menunjukkan besarnya derajat panas yang terjadi pada benda maupun lingkungan. Suhu memiliki peranan yang sangat penting dalam memaksimalkan produktivitas karyawan. Tingkat suhu yang baik yakni berada pada diantara yang masih diterima semua individu.

2) Kebisingan

Kebisingan menunjukkan adanya suara-suara konstan pada lingkungan. Suara kebisingan yang normal tidak mengganggu dan tidak berdampak pada penurunan prestasi kerja dan sebaliknya suara kebisingan yang keras dan mengganggu akan menurunkan konsentrasi kerja.

3) Penerangan

Intensitas cahaya berperan penting dalam membantu pegawai ketika melakukan aktivitas kerja. Biasanya tingkat intensitas cahaya juga dapat tergantung pada usia pegawai. Tingkat penerangan yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai tua dibandingkan pegawai muda.

4) Kualitas udara

Kualitas udara di sekitar lingkungan perusahaan menjadi faktor penentu tingkat kesehatan karyawan dan akan berdampak pada tinggi rendahnya tingkat prestasi kerja. Udara lingkungan perusahaan perlu senantiasa dijaga agar tidak tercemar. Pencemaran udara akan dapat menyebabkan karyawan mata perih, mudah depresi, sakit kepala, mudah lelah, serta cepat marah.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Sudaryo dkk., (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang berada disekitar karyawan, dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik merupakan faktor penunjang efektivitas tujuan organisasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu ukuran baik dan buruknya lingkungan kerja organisasi dapat dinilai melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk secara fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Terdapat beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

a) Bangunan tempat kerja

Bangun tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan berbagai pertimbangan keselamatan kerja

b) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana peralatan kerja kantor yang memadai sangat dibutuhkan karyawan. Kondisi ini akan mendukung terciptanya efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan. Beberapa kondisi lingkungan kerja non fisik antara lain:

a) Keharmonisan hubungan antar rekan kerja

Terciptanya hubungan kerja harmonis antar rekan kerja yakni sikap saling membantu, menjalin kekeluargaan yang harus senantiasa ditanamkan untuk membentuk suasana kerja yang nyaman.

b) Keharmonisan hubungan dengan atasan

Hubungan atasan dengan karyawan harus sentiasa dijaga dengan baik yakni terciptanya sikap saling menghargai dan menghormati yang terjalin antara atasan dan bawahan.

4. Pengetahuan Regulasi

a. Pengertian Pengetahuan Regulasi

Pengetahuan karyawan adalah segala informasi terkait dengan tata cara kerja yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang tinggi diharapkan mampu menerapkan pengetahuannya untuk kepentingan kerja dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu berbagi pengetahuan perlu dilakukan oleh sesama karyawan yang bertujuan untuk membangun tingkat pengetahuan secara kolektif dan terwujudnya jaringan yang lebih luas pada tingkatan organisasi, sehingga dapat menunjang kelancaran dan kebaikan organisasi (Riniwati, 2016).

Pengetahuan pekerja menunjukkan seberapa besar tingkat pendidikan dan kemampuan khusus dari seorang pekerja yang dipergunakan untuk kepentingan identifikasi dan penyelesaian masalah. Esensi dari pengetahuan pekerja adalah sejauh mana individu atau karyawan memiliki kemampuan dan tingkat pendidikan yang berfungsi guna membantu kemajuan perusahaan atau organisasi (Sutrisno, 2017).

Pengetahuan regulasi merupakan bentuk pengetahuan deklaratif atau eksplisit yang dapat dikodifikasikan dan ditransmisikan. Karyawan bisa memperoleh pengetahuan peraturan organisasi melalui pembelajaran aktif dan pengalaman lainnya. Karyawan yang memiliki pengetahuan regulasi dapat memberikan wawasan tentang lingkungan peraturan yang dinamis dan berubah kepada pelanggan di sekitar perusahaan (Groza & Groza, 2018).

Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh suatu kesimpulan bahwa pengetahuan regulasi merupakan segala informasi terkait dengan tata cara kerja yang dapat dikodifikasikan dan ditransmisikan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan. Regulasi organisasi menunjukkan adanya peraturan yang berlaku pada organisasi dan wajib ditaati oleh kalangan anggota organisasi baik karyawan maupun pihak eksternal organisasi yang masih memiliki ikatan dengan organisasi.

b. Indikator Pengetahuan Regulasi

Tinggi rendahnya pengetahuan regulasi karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yakni pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural dan pengetahuan metakognitif. Pengetahuan faktual merupakan pengetahuan terkait bagaimana masyarakat mematuhi aturan dan menerapkan kedisiplinan. Pengetahuan konseptual merupakan pengetahuan karyawan tentang klasifikasi dan kategori prinsip aturan yang tertulis. Pengetahuan prosedural merupakan pengetahuan karyawan terkait tata cara melakukan suatu aturan serta bagaimana performa karyawan dalam menjalankan langkah demi langkah proses penerapan aturan. Pengetahuan metakognitif merujuk pada pengetahuan kesadaran diri karyawan dalam menjalankan suatu aturan perusahaan (Notoatmodjo, 2018).

5. Kompetensi Karyawan

a. Pengertian Kompetensi Karyawan

Kompetensi dideskripsikan sebagai karakter individu yang memiliki keterkaitan dengan keberhasilan dan pencapaian prestasi dalam bekerja. Definisi ini mengandung kata karakteristik yang mendasari arti kompetensi adalah bagian kepribadian yaitu mendalam dan melekat pada seseorang dan berperilaku dalam diprediksi berbagai situasi dan tugas kerja. Hal ini jika berhubungan secara kausal, kompetensi merupakan segala sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Penentuan tingkat kompetensi sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan (Hasibuan, 2017).

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan sikap. Ketiga landasan pada kompetensi tersebut adalah karakteristik profesionalisme individu dalam menggapai keunggulan kerja. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkatan yang memuaskan, mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan dalam situasi baru serta meningkatkan manfaat yang disepakati dalam suatu organisasi (Sudaryo dkk., 2018).

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan peran yang diperlukan sesuai dengan standar yang diharapkan. Definisi ini dapat diterapkan pada seorang profesional di setiap tahap dalam karir mereka, tidak hanya untuk yang baru memenuhi syarat. Standar yang diharapkan tidak diragukan lagi akan bervariasi dengan pengalaman dan tanggung jawab serta mempertimbangkan kebutuhan untuk tetap mengikuti perubahan lingkungan. Namun demikian, hal itu tidak cukup untuk menutupi masalah yang penting dalam menangani pekerjaan dengan peran ganda. Disamping itu juga tidak menentukan yang persyaratan dengan harapan yang harus diperhitungkan (Samsudin, 2016).

Berdasarkan uraian para ahli di atas, dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang berlandaskan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas dan peran sebagai seorang karyawan. Seorang yang memiliki kompetensi yang tinggi dianggap mampu mengerjakan sesuatu secara optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Prestasi yang telah dicapai seorang dengan kompetensi tinggi akan bernilai tinggi juga. Berbeda halnya dengan prestasi kerja seseorang dengan kompetensi yang rendah. Tentunya hasil yang dicapai kurang optimal dengan pencapaian dibawah standar ketetapan target organisasi baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

b. Indikator Kompetensi Karyawan

Kompetensi pegawai pada organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman pegawai. Pengembangan kompetensi karyawan tidak dapat dibentuk secara otomatis. Kompetensi harus dikembangkan sejalan dengan perkembangan bisnis organisasi dalam rangka untuk mendukung pencapaian tujuan rumah organisasi. Dalam sebuah organisasi, kompetensi pegawai dituntut untuk selalu berkembang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini karena kompetensi pegawai dalam organisasi adalah salah satu sumber daya yang masih perlu ditingkatkan guna mengantisipasi segala macam kesulitan dan hambatan yang terjadi ketika organisasi melakukan pelayanan kepada klien (Hasibuan, 2017).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Parashakti dkk., (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Kesehatan	Lingkungan kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi.
2	Baskoro dkk. (2021),	Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Pengetahuan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Konstruksi di Jakarta.	Manajemen pengetahuan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, tetapi berpengaruh pada motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kinerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Manajemen pengetahuan dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
3	Groza & Groza, (2018)	Pengetahuan Regulasi Tenaga Penjual dan Kinerja Penjualan.	Pengetahuan regulasi berhubungan positif dengan kinerja penjualan dan orientasi pelanggan. Turbulensi regulasi industri secara positif memoderasi hubungan ini.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4	Rusvitawati (2019)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin	Kompetensi berprestasi dan bertindak, kompetensi pelayanan, kompetensi mempengaruhi orang lain, kompetensi mengelola orang lain, kompetensi kognitif, dan kompetensi efektifitas individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Faizal (2019)	Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif secara parsial dan secara simultan budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan
6	Twistiandayani (2020)	Pengaruh Uji Kompetensi dalam Jenjang Karir Terhadap Motivasi Perawat Untuk Peningkatan Kompetensi di RS Petrokimia Gresik Grha Husada	Adanya pengaruh uji kompetensi dalam jenjang karir terhadap motivasi perawat untuk peningkatan kompetensi
7	Rosdianna (2022)	Pengaruh Fasilitas dan Kompetensi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Informasi di RSIA Malebu Husada Makasar	Pengaruh langsung antara fasilitas terhadap kualitas informasi. Fasilitas berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kualitas informasi melalui motivasi kerja
8	Burhannudin (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan
9	Andriyani dkk., (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)	Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan

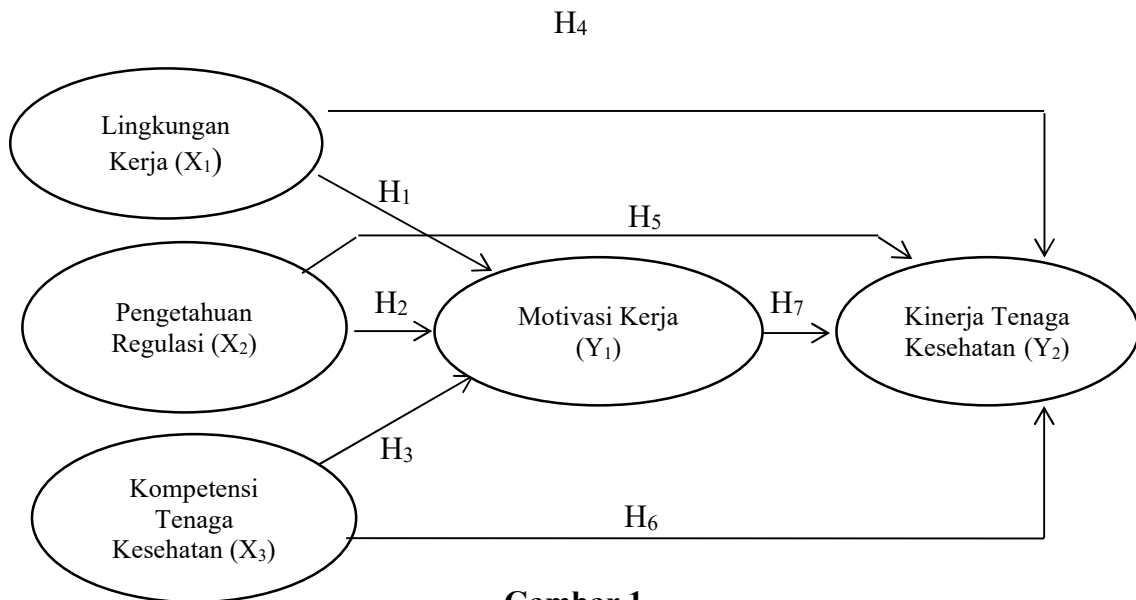
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
10	Suriadi dkk., (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat
11	Narwis & Sahur (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Pegawai Pada RSUD Majene	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai
12	Suwanto (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan baik parsial maupun simultan
13	Astuti dkk., (2018)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	Terdapat pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat
14	Iqbal & Saleh (2020)	Hubungan Antara Pengetahuan, Sikap dan Kualitas Kerja Dengan Kinerja Perawat dalam Penerapan Sistem Keselamatan Pasien di RSUD Sinjai Tahun 2020	Terdapat hubungan pengetahuan, sikap dan kualitas kerja dengan kinerja perawat dalam penerapan sistem keselamatan pasien baik secara parsial maupun simultan
15	Suparman (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi	Lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengetahuan dan beban kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan
16	Reza (2019)	Analisis Korelasi Pengetahuan Perawat Tentang Model Pengembangan Karir dengan Motivasi Bekerja	Adanya hubungan antara pengetahuan perawat tentang model pengembangan karir dengan motivasi perawat

Persamaan penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu terletak pada lingkungan kerja, pengetahuan regulasi dan kompetensi pegawai sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian terdahulu yang memiliki persamaan mendekati dengan penelitian ini adalah penelitian Parashakti dkk. (2020), dimana penelitian ini telah menambahkan pengetahuan regulasi sebagai variabel independennya.

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian terdahulu terletak pada metode yang digunakan, obyek penelitian serta periode penelitian. Selain itu beberapa variabel pada penelitian terdahulu yang tidak terdapat dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, budaya, fasilitas, kualitas informasi, disiplin kerja, komitmen organisasional, tingkat pendidikan, beban kerja, sikap dan kualitas kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menunjukkan hubungan atau keterkaitan variabel penelitian, didalamnya memuat hipotesis diajukan dan berfungsi sebagai kerangka kemana penelitian ini akan diarahkan (Umar, 2013). Kerangka pemikiran pada penelitian ini tertera pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Organisasi perlu senantiasa memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang merangsang motivasi, maka akan mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan (Parashakti dkk., 2020). Lingkungan kerja terdiri dari tiga sub lingkungan utama yakni lingkungan organisasi, lingkungan manusia dan lingkungan teknis. Perhatian organisasi terhadap tiga sub-lingkungan utama akan berdampak pada peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja (Suriadi dkk., 2022). Lingkungan kerja yang buruk berpotensi pada peningkatan stres pegawai. Pegawai menjadi sulit berkonsentrasi dalam bekerja, menjadi kurang semangat, serta kehilangan motivasi dari dalam dirinya (Narwis & Sahur, 2019).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Pengetahuan Regulasi Terhadap Motivasi Kerja

Dalam literatur sumber daya manusia, terdapat berbagai perspektif dalam memahami pengetahuan regulasi. Manajemen pengetahuan regulasi merupakan cara bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap peraturan. Peningkatan pengetahuan regulasi akan membawa dampak peningkatan motivasi dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan (Baskoro dkk., 2021). Karyawan yang memiliki pengetahuan regulasi tinggi akan semakin menyadari bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi, sehingga akan lebih patuh dan semangat dalam bekerja (Reza, 2019).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga terdapat pengaruh pengetahuan regulasi terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Kompetensi Tenaga Kesehatan Terhadap Motivasi Kerja

Peningkatan kompetensi yang dilakukan organisasi pada karyawan pada dasarnya selalu mengandung tujuan yakni meningkatkan dorongan kuat untuk bertindak memperoleh hasil. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan lebih percaya dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja (Parashakti dkk., 2020).

Pelaksanaan uji kompetensi dalam program pengembangan karier sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pegawai akan mampu mengontrol karier mereka dan berdampak pada peningkatan motivasi kerja (Twistiandayani, 2020). Kompetensi berdampak pada peningkatan motivasi kerja karyawan. Pada dasarnya kompetensi bertujuan menciptakan dorongan atau tindakan kuat karyawan untuk memperoleh hasil maksimal (Rosdianna, 2022).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Diduga terdapat pengaruh kompetensi tenaga kesehatan terhadap motivasi kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Kondisi kerja yang bagus adalah kondisi lingkungan yang mendukung penyelesaian pekerjaan karyawan. Fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan harus dipenuhi perusahaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan ketika fasilitas perusahaan bertambah (Parashakti dkk., 2020). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Burhannudin dkk., 2019). Kondisi lingkungan seperti pencahayaan, suara, sirkulasi udara yang baik dan jaminan keamanan merupakan faktor pendukung guna penyelesaian pekerjaan karyawan (Andriyani dkk., 2020).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

5. Pengaruh Pengetahuan Regulasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Pengetahuan regulasi adalah bentuk pengetahuan deklaratif atau eksplisit yang dapat ditransmisikan guna meningkatkan kinerjanya. Karyawan bisa memperoleh pengetahuan peraturan melalui pembelajaran aktif dan pengalaman lainnya untuk mencapai kinerja yang lebih berkualitas (Groza & Groza, 2018). Pengetahuan dan sikap sangat diperlukan karyawan untuk menghasilkan perilaku dalam pelaksanaan pelayanan terhadap pelanggan. Karyawan merupakan bagian organisasi yang paling penting sehinggagar peningkatan pengetahuan regulasi perlu dilakukan kinerjanya meningkat (Iqbal & Saleh, 2020). Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui peningkatan pengetahuan terkait aturan organisasi (Suparman, 2020).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Diduga terdapat pengaruh pengetahuan regulasi terhadap kinerja tenaga kesehatan.

6. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Organisasi biasanya menggunakan ukuran kompetensi untuk memprediksi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi biasanya cenderung memiliki kinerja yang bagus dan sebaliknya. Karyawan yang memiliki kompetensi adalah karyawan yang mumpuni, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai target perusahaan melalui implementasi pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki (Parashakti dkk., 2020). Kompetensi pada diri karyawan terbukti bisa membantu peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi (Rusvitawati, 2019). Hal ini karena peningkatan kompetensi berfungsi sebagai dasar pembentukan kinerja yang lebih baik pada diri karyawan (Faizal, 2019).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Diduga terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja tenaga kesehatan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Motivasi merupakan faktor pemicu karyawan untuk bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Usaha pencapaian produktivitas dan kinerja yang tinggi sangat membutuhkan motivasi yang kuat dalam diri seorang karyawan (Parashakti dkk., 2020). Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan karyawan sudah

baik pada saat motivasi rendah, namun kinerjanya juga akan menjadi rendah (Suwanto, 2019). Dampak motivasi pada diri karyawan sangat menentukan dalam peningkatan kinerjanya. Semakin kuat motivasi karyawan dalam bekerja, semakin mudah pula pencapaian kinerja dan produktivitas (Astuti dkk., 2018).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₇ : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis 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.

B. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

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. Hal ini karena seluruh populasi diambil secara keseluruhan untuk dijadikan sebagai wilayah sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel juga sebanyak 48 pegawai. Uraian data tenaga kesehatan Puskesmas Bangun Galih adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Data Tenaga Kesehatan Puskesmas Bangun Galih

Rumpun SDM	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Medis	1	2	3
Keperawatan	2	5	7
Kebidanan	-	31	31
Kefarmasian	-	2	2
Kesehatan Masyarakat	-	1	1
Kesehatan Lingkungan	-	1	1
Gizi	-	1	1
Teknik Biomedika	-	2	2
Total Pegawai	3	45	48

Sumber: Data Tenaga Kesehatan Puskesmas Bangun Galih Tahun 2023

Tabel di atas merupakan jumlah sampel yang akan dijadikan sebagai subjek atau responden. Sampel penelitian tersebut berorientasi pada tenaga kesehatan sebanyak 48 pegawai yang memiliki peranan penting dalam pengambilan data penelitian terkait beberapa variabel yang diajukan.

C. Definisi Konseptual Variabel

Variabel Dependen

Kinerja atau *performance* didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sitinjak, 2021).

Variabel Intervening

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif (Sunyoto, 2015).

Variabel Independen

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan bahan dan alat yang dipergunakan pegawai, bagaimana metode kerja yang dipakai, lingkungan sekitar serta pengaturan kerja (perseorangan dan kelompok). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lokasi kerja pegawai, dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2015).

Pengetahuan regulasi adalah bentuk pengetahuan deklaratif atau eksplisit yang dapat dikodifikasikan dan ditransmisikan. Karyawan bisa memperoleh pengetahuan peraturan organisasi melalui pembelajaran aktif dan pengalaman lainnya dan dapat memberikan wawasan peraturan kepada pelanggan (Groza & Groza, 2018).

Kompetensi dideskripsikan sebagai karakter individu yang memiliki keterkaitan dengan keberhasilan dan pencapaian prestasi dalam bekerja. Definisi ini mengandung karakteristik mendasari terkait bagian kepribadian yaitu mendalam dan melekat pada seseorang dan berperilaku dalam berbagai situasi dan tugas kerja (Hasibuan, 2017).

D. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah aktivitas penelitian yang berorientasi pada analisis atau menguraikan variabel-variabel menjadi bagian-bagian terkecil (indikator) yang berfungsi sebagai alat ukur dalam pengambilan data penelitian (Umar, 2013).

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Indikator		Skala Pengukuran
Kinerja Tenaga Kesehatan (Sitinjak, 2021)	1	Efektivitas	Skala Interval 1 – 5
	2	Tanggung Jawab	
	3	Disiplin	
	4	Inisiatif	
Motivasi Kerja (Fahmi, 2017)	1	Motivasi Ekstrinsik	Skala Interval 1 – 5
	2	Motivasi Intrinsik	
Lingkungan Kerja (Sudaryo dkk., 2018)	1	Lingkungan Kerja Fisik	Skala Interval 1 – 5
	2	Lingkungan Kerja Non Fisik	
Pengetahuan Regulasi (Notoatmodjo, 2018)	1	Pengetahuan Faktual	Skala Interval 1 – 5
	2	Pengetahuan Konseptual	
	3	Pengetahuan Prosedural	
	4	Pengetahuan Metakognitif	
Kompetensi Pegawai (Hasibuan, 2017)	1	Pendidikan	Skala Interval 1 – 5
	2	Pengetahuan	
	3	Keterampilan	
	4	Pengalaman	

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dapat didefinisikan sebagai suatu alat yang digunakan peneliti untuk memperoleh, mengukur, dan menganalisis data dari subjek atau sampel mengenai topik atau masalah yang sedang diteliti (Umar, 2013).

Tabel 3.3
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan Kuesioner	
Kinerja Tenaga Kesehatan (Sitinjak, 2021)	1. Efektivitas	1	Saya telah bekerja secara efektif sesuai dengan target kualitas yang telah ditetapkan
		2	Saya telah bekerja secara efektif sesuai dengan target kuantitas yang telah ditetapkan organisasi
	2. Tanggung Jawab	3	Saya selalu menyampaikan laporan hasil kerja saya kepada pimpinan sebagai bentuk tanggung jawab saya
		4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik sebagai bentuk tanggung jawab saya
	3. Disiplin	5	Saya selalu menerapkan kedisiplinan dalam hal penampilan berpakaian
		6	Saya selalu menerapkan kedisiplinan terkait waktu bekerja
	4. Inisiatif	7	Saya memiliki kemauan yang tinggi untuk terus belajar
		8	Saya memiliki kemauan yang tinggi untuk mengembangkan kredibilitas saya
Motivasi Kerja (Fahmi, 2071)	5. Motivasi Ekstrinsik	9	Saya akan bekerja dengan sungguh-sungguh, karena organisasi telah menjanjikan kesejahteraan kepada saya
		10	Saya akan bekerja dengan sungguh-sungguh, karena organisasi banyak memberikan fasilitas kepada saya dalam bekerja

Variabel	Indikator	Pernyataan Kuesioner	
	6. Motivasi Intrinsik	11	Saya akan bekerja dengan penuh semangat karena kebutuhan hidup saya semakin meningkat
Lingkungan Kerja (Sudaryo dkk., 2018)	7. Lingkungan Kerja Fisik	12	Saya akan bekerja dengan penuh semangat, karena dorongan dari keluarga dan kerabat
		13	Gedung tempat saya bekerja sangat nyaman dan dibangun dengan berbagai pertimbangan keselamatan kerja
	8. Lingkungan Kerja Non Fisik	14	Sarana prasarana dan peralatan kerja kantor sangat memadai untuk mendukung terciptanya efektivitas kerja
		15	Saya merasakan keharmonisan hubungan antar rekan kerja. Sikap saling membantu serta jalinan kekeluargaan telah membentuk suasana kerja yang nyaman
		16	Saya merasakan keharmonisan hubungan antar bawahan dengan atasan. Sikap saling menghargai dan menghormati telah terjalin antara atasan dan bawahan.

Variabel	Indikator	Pernyataan Kuesioner	
Pengetahuan Regulasi (Notoatmodjo, 2018)	9. Pengetahuan Faktual	17	Saya mengetahui sejauh mana kondisi kesadaran masyarakat dalam menggunakan masker
		18	Saya mengetahui sejauh mana kesadaran masyarakat untuk selalu mencuci tangan setiap selesai melakukan aktivitas
	10. Pengetahuan Konseptual	19	Saya mengetahui aturan kesehatan secara umum dan dan mampu menjelaskan aturan tersebut secara kontekstual
		20	Saya mengetahui bagaimana sesungguhnya aturan kerja sebagai tenaga kesehatan secara kontekstual
	11. Pengetahuan Prosedural	21	Saya mengetahui standar profesi sebagai tenaga kesehatan yang perlu diterapkan kepada pasien
		22	Saya mengetahui standar pelayanan dan standar operasional dalam memperlakukan pasien.
	12. Pengetahuan Metakognitif	23	Saya menyadari pentingnya pengadaan penyuluhan kepada masyarakat tentang budaya hidup sehat
		24	Saya menyadari perlunya memberikan keteladanan yang baik kepada masyarakat tentang penerapan aturan kesehatan secara umum

Variabel	Indikator	Pernyataan Kuesioner	
Kompetensi Pegawai (Hasibuan, 2017)	13. Pendidikan	26	Saya memiliki pendidikan kesehatan yang ditempuh secara formal
		27	Saya memiliki pendidikan kesehatan yang ditempuh secara non formal
	14. Pengetahuan	28	Saya telah menguasai pengetahuan tentang kesehatan masyarakat secara umum
		29	Saya telah menguasai pengetahuan tentang pengulangan penyakit secara umum
	15. Keterampilan	30	Saya mampu melakukan komunikasi dalam menangani pasien yang datang ke Puskesmas
		31	Saya mampu menggunakan alat kesehatan di Puskesmas
	16. Pengalaman	32	Saya memiliki pengalaman dalam melakukan penyuluhan kesehatan kepada masyarakat
		33	Saya memiliki pengalaman dalam menangani pasien

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Definisi kuesioner adalah alat pengumpulan data yang berorientasi pada beberapa pernyataan tertulis yang disajikan pada responden untuk diisi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner merupakan metode pengumpulan data berbasis data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama seperti data hasil wawancara dan pengisian kuesioner yang secara langsung diperoleh dari responden (Sugiyono, 2016).

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data menggunakan SEM dengan alat analisis berupa SmartPLS. Penggunaan SmartPLS ini sangat tepat dipergunakan pada model yang rumit dengan meniadakan berbagai asumsi penelitian. Perhitungan SmartPLS terdiri dari dua output perhitungan yakni pendekatan model pengukuran dan pendekatan model struktural yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Model Pengukuran

Hasil output pada model pengukuran dalam perhitungan SmartPLS terdiri dari tiga bagian yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, realibel komposit dan nilai AVE. Adapun penjelasan tiga bagian *output* ini secara lengkap adalah sebagai berikut (Waluyo, 2017):

- a. Validitas Konvergen. Perhitungan uji validitas konvergen tercantum dalam nilai *loading factor* yang menggambarkan keterkaitan atau korelasi antar variabel laten dengan beberapa indikatornya. Ketentuan nilai kritis uji validitas konvergen adalah 0,7. Jika nilai *loading factor* lebih besar dari 0,7 maka butir pernyataan kuesioner adalah valid.
- b. Validitas Diskriminan. Perhitungan uji validitas diskriminan menggambarkan bahwa nilai *loading factor* pada beberapa indikator terhadap suatu variabel laten harus lebih besar daripada nilai *loading factor* beberapa indikator tersebut terhadap variabel laten yang lain.

- c. Reliabel Komposit. Reliabel komposit menunjukkan bahwa data penelitian yang dihasilkan memiliki konsistensi yang tinggi. Nilai kritis yang adalah konsistendapat dikatakan reliabel komposit manakala memiliki nilai > 0.8 (reliabilitas tinggi).
- d. Nilai AVE. Nilai AVE menunjukkan kemampuan variabel laten dalam menjelaskan varian indikatornya. Ketentuan nilai AVE $> 0,5$.

Langkah-langkah model pengukuran SmarPLS:

- a. Rekap data

Jawaban penyebaran kuesioner disimpan dalam format basis data program Microsoft Excel. Cara yang dilakukan adalah klik *File* → *Save As* → pilih file type CSV (*Comma delimited*) → *Save*

- b. Membuat proyek baru

Setiap proyek dan hasil olah data dalam aplikasi smartPLS harus disimpan dengan membuat proyek baru agar dapat dibuka kembali pada waktu yang berbeda. Cara yang dilakukan adalah klik *File* → *Create New Project*

- c. Import data rekapitulasi

Hasil data rekapitulasi yang telah disimpan dalam program Microsoft Excel file type CSV (*Comma delimited*) pada point 1 diimpor atau dimasukkan dalam program SmartPLS. Cara yang dilakukan adalah klik *File* → *Import Data File* dan pilih lokasi penyimpanan data CSV yang sudah disiapkan.

d. Menggambar model penelitian

Sebelum pengolahan data terlebih dahulu menggambar model penelitian sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah dibuat. Cara yang dilakukan adalah double klik pada gambar analisis jalur di sebelah kiri kolom aplikasi, mulai menggambar dengan cara klik (jangan dilepas) masing-masing variabel indikator yang ada di kotak sebelah kiri bawah lalu drag ke kotak sebelah kanan, lakukan satu persatu dan menghubungkan variabel dengan klik menu *Edit* → *Add Connection*. Selanjutnya klik Variabel Laten awal dan klik variabel laten tujuan.

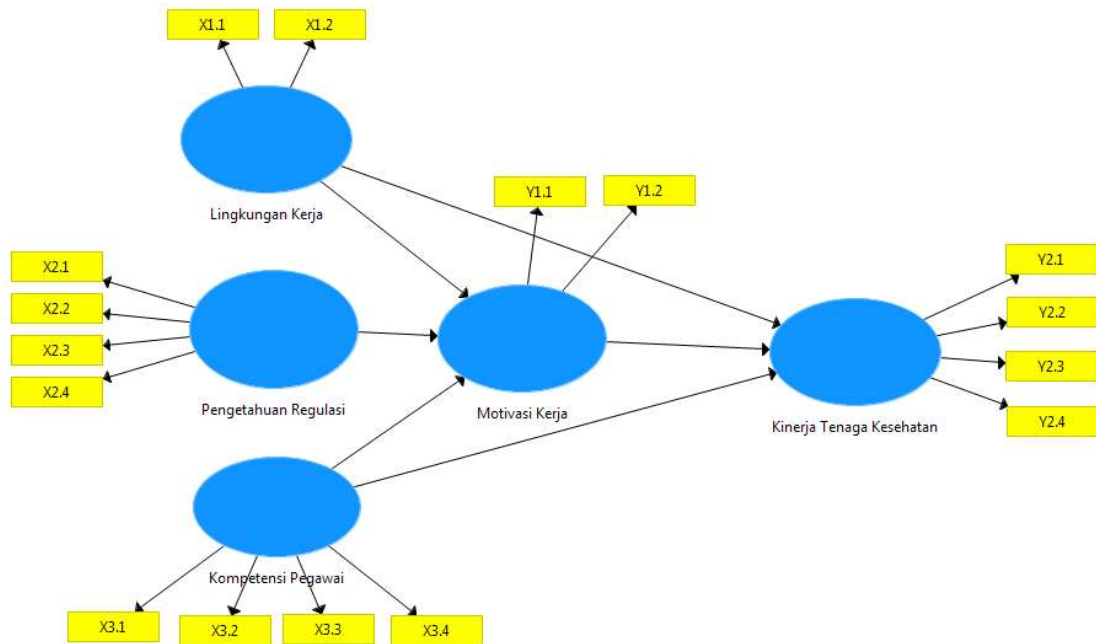
e. Perhitungan model pengukuran

Perhitungan ini berfungsi untuk uji instrumen pada model pengukuran SmarPLS. Cara yang dilakukan adalah klik *Calculate* → *PLS Algorithm*, biarkan secara *default* dan klik tombol *Start Calculation*.

2. Model Struktural

Model struktural berfungsi untuk mengukur hubungan atau keterkaitan antar variabel konstruk laten. Perhitungan model struktural terdiri dari nilai koefisien jalur (β), nilai signifikansi dan nilai koefisien determinasi (Nilai *R Square*). Nilai koefisien jalur (β) menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antar variabel laten. Nilai signifikansi menunjukkan adanya makna hubungan antar variabel laten dengan ketentuan jika nilai signifikansi $< 0,5$ maka terdapat hubungan signifikan (bermakna) dan sebaliknya. Adapun koefisien determinasi

menunjukkan suatu kemampuan keragaman total variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Waluyo, 2017). Pada penelitian ini bentuk model gambar smartPLS dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2
Model Penelitian SmartPLS

Langkah-langkah model struktural SmarPLS:

Langkah perhitungan model struktural ini merupakan langkah kelanjutan dari model pengukuran. Hal ini bermakna bahwa sebelum melakukan perhitungan model struktural, maka terlebih dahulu harus melakukan perhitungan model pengukuran sesuai dengan langkah-langkah diatas. Caranya adalah aktifkan tabulator.splsm lalu klik menu *Calculate* → *Bootstrapping*, biarkan secara *default* lalu klik tombol *Start Calculation*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sekilas Tentang Puskesmas Bangun Galih

Puskesmas Bangungalih Kecamatan Kramat merupakan salah satu dari 29 Puskesmas di Kabupaten Tegal. Wilayah kerja Puskesmas Bangungalih berada di dataran rendah sepanjang jalur Pantura. Sebagian besar berupa dataran dan pantai dengan luas wilayah 18,65 Km² dengan batas-batas wilayah yakni sebelah timur Kecamatan Suradadi, sebelah selatan Kecamatan Tarub, sebelah barat Wilayah Kerja Puskesmas Kramat, serta sebelah utara Laut Jawa.

Wilayah Kerja Puskesmas Bangungalih terdiri dari 9 desa di Kecamatan Kramat yaitu Desa Ketileng, Desa Kepunduhan, Desa Bangungalih, Desa Tanjungharja, Desa Kemuning, Desa Plumbungan, Desa Maribaya, Desa Kramat, dan Desa Kertayasa. Menurut data dari Kantor Statistik Kecamatan Kramat jumlah penduduk di wilayah Puskesmas Bangungalih pada tahun 2022 adalah 45.159 jiwa, terdiri dari 22.805 jiwa penduduk laki-laki dan 22.354 jiwa penduduk perempuan. Jumlah Rumah Tangga yang terdapat di wilayah Puskesmas Bangungalih pada tahun 2022 sebanyak 12.690. Rumah Tangga dengan rata-rata jiwa dalam rumah tangga yaitu 3,56 dan kepadatan penduduk (per km²) sebanyak 0,24.

2. Deskripsi Tenaga Kesehatan Puskesmas Bangun Galih

Salah satu unsur yang berperan dalam percepatan pembangunan kesehatan adalah tenaga kesehatan pada fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat. Tenaga kesehatan adalah individu yang mengabdikan diri pada bidang kesehatan, memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan bidang kesehatan jenis tertentu, serta memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.

Pendataan tenaga kesehatan Bagian Kepegawain menggunakan pendekatan tenaga kesehatan yang melaksanakan tugas sesuai fungsinya. Berdasarkan pendekatan ini, pada tahun 2022 jumlah SDM Kesehatan yang tercatat sebanyak 62 orang yang terdiri atas 48 tenaga kesehatan dan 14 tenaga penunjang kesehatan. Tenaga kesehatan terdiri atas 3 orang tenaga medis (2 dokter umum dan 1 dokter gigi), 7 perawat, 31 bidan, 2 tenaga farmasi, 1 tenaga kesehatan masyarakat, 1 tenaga kesehatan lingkungan, 1 tenaga gizi, 1 tenaga keteknisan medis dan 2 biomedika.

Tenaga kesehatan di Puskesmas Bangun Galih terdiri dari beberapa bagian yakni dokter umum, dokter gigi, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga kesehatan masyarakat, nutrisisionis, tenaga keperawatan gigi dan mulut, serta tenaga penunjang atau tenaga pendukung kesehatan.

B. Profil Responden

Penyebaran kuesioner penelitian ini dilakukan kepada seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Bangun Galih Tegal. Pada dasarnya pegawai di puskesmas terdiri dari dua bagian yakni tenaga kesehatan dan tenaga penunjang kesehatan. Namun demikian pengambilan data pada penelitian ini hanya berorientasi pada tenaga kesehatan saja. Jumlah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Bangun Galih Tegal yang menjadi responden pada penelitian tertera sebanyak 48 pegawai dan dapat diuraikan menurut kriteria profil responden. Adapun penjelasan kriteria profil tenaga kesehatan sebagai responden adalah sebagai berikut:

1. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Jumlah	Prosentase
Laki-Laki	3	6,25%
Perempuan	45	93,75%
Total Responden	48	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Tabel di atas tertera responden terbanyak adalah tenaga kesehatan dengan jenis kelamin perempuan. Jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki menempati urutan paling sedikit. Tenaga kesehatan puskesmas lebih didominasi oleh tenaga kesehatan perempuan. Tenaga kesehatan perempuan terbukti lebih mampu menjadi motor penggerak utama kesehatan keluarga dan masyarakat terutama terkait layanan kesehatan ibu dan anak.

2. Profil Responden Menurut Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur	Jumlah Responden	
	Jumlah	Prosentase
≤ 30 Tahun	11	22,92%
31 - 40 Tahun	22	45,83%
41 - 50 Tahun	8	16,67%
≥ 51 Tahun	7	14,58%
Total Responden	48	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Responden terbanyak kriteria umur pada tabel di atas adalah tenaga kesehatan yang berumur antara 31 – 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan puskesmas pada kategori ini lebih banyak mendominasi dari pada tenaga kesehatan kategori lainnya. Tenaga kesehatan pada kategori ini diharapkan akan lebih cekatan dalam menangani berbagai pelayanan kesehatan yang urgen, misalnya penanganan ibu hamil yang akan melahirkan dan layanan urgen lainnya.

3. Profil Responden Menurut Pendidikan

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Jumlah	Prosentase
D3	31	64,58%
D4	8	16,67%
S1	7	14,58%
Profesi	2	4,17%
Total Responden	48	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Tabel di atas merupakan tabel menurut kategori pendidikan responden. Responden terbanyak kriteria pendidikan pada tabel di atas adalah tenaga kesehatan dengan tingkat pendidikan D3. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan puskesmas kategori ini lebih mendominasi dari pada kategori lainnya. Kemauan tenaga kesehatan untuk melanjutkan ke jenjang sarjana masih rendah, sehingga perlu motivasi yang tinggi dari pihak manajemen. Pendidikan tingkat sarjana dan pengetahuan profesi terkait pelayanan kesehatan pada dasarnya memiliki peranan penting untuk memperbaiki kompetensi tenaga kesehatan.

4. Profil Responden Menurut Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	
	Jumlah	Prosentase
≤ 10 Tahun	26	54,17%
11 - 20 Tahun	12	25,00%
21 - 30 Tahun	4	8,33%
≥ 31 Tahun	6	12,50%
Total Responden	48	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Tabel di atas merupakan tabel menurut kategori lama bekerja. Responden terbanyak tertera pada tenaga kesehatan dengan lama bekerja ≤ 10 tahun. Kriteria ini adalah lebih mendominasi dibandingkan dengan kriteria lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja tenaga kesehatan rata-rata masih tergolong rendah, sehingga masih perlu menNPMba pengalaman dari tenaga kesehatan yang lebih senior.

C. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk menentukan arah atau kecenderungan responden dalam menjawab pernyataan kuesioner. Pola kecenderungan atas jawaban responden pada penelitian ini akan dibagikan dalam tiga kelas skala yakni kelas skala rendah, kelas skala sedang dan kelas skala tinggi melalui perhitungan rumus nilai indeks. Adapun rumus nilai indeks yang digunakan dapat diuraikan sebagai berikut (Augusty, 2015):

$$\text{Nilai Indeks} = \{(F_1 \times 1) + (F_2 \times 2) + (F_3 \times 3) + (F_4 \times 4) + (F_5 \times 5)\} / 5$$

Dimana:

F_1 ; F_2 ; F_3 ; F_4 ; F_5 merupakan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) dan sangat setuju (SS).

Langkah penentuan tiga kelas skala:

$$\text{Nilai Indeks Tertinggi} : \{(0 \times 1) + (0 \times 2) + (0 \times 3) + (0 \times 4) + (48 \times 5)\} / 5 = 48$$

$$\text{Nilai Indeks Terendah} : \{(48 \times 1) + (0 \times 2) + (0 \times 3) + (0 \times 4) + (0 \times 5)\} / 5 = \underline{9,6}$$

$$38,4$$

maka $38,4/3 = 12,8$ (nilai rentang perkelas skala)

Keterangan:

Nilai indeks tertinggi yakni kriteria dimana seluruh responden (48 tenaga kesehatan) menjawab Sangat Setuju (SS). Nilai indeks terendah merupakan kriteria dimana seluruh responden (48 tenaga kesehatan) menjawab sangat tidak setuju (STS).

Ketentuan Tiga Kelas Skala

- Kelas skala rendah : nilai indeks sebesar 9,6 – 22,4
- Kelas skala sedang : nilai indeks sebesar 22,5 – 35,2
- Kelas skala tinggi : nilai indeks sebesar 35,3 – 48

Rumus indeks di atas juga digunakan untuk menghitung nilai indeks pernyataan pada variabel dan rata-rata nilai indeks variabel dengan uraian sebagai berikut:

1. Kinerja Tenaga Kesehatan

Tabel 4.5
Frekuensi dan Nilai Indeks Kinerja

Variabel Penelitian	Pernyataan	Frekuensi							
		STS	TS	N	S	SS	Σ		
Kinerja Tenaga Kesehatan	KP1	0	0	6	33	9	48		
	KP2	0	1	7	35	5	48		
	KP3	0	0	3	33	12	48		
	KP4	0	1	4	30	13	48		
	KP5	0	0	8	28	12	48		
	KP6	0	0	11	27	10	48		
	KP7	0	0	7	24	17	48		
	KP8	0	0	11	26	11	48		
			Nilai Indeks						39,1
		Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Σ	
		KP1	0	0	18	132	45	39	
		KP2	0	2	21	140	25	37,6	
		KP3	0	0	9	132	60	40,2	
		KP4	0	2	12	120	65	39,8	
		KP5	0	0	24	112	60	39,2	
		KP6	0	0	33	108	50	38,2	
	KP7	0	0	21	96	85	40,4		
	KP8	0	0	33	104	55	38,4		

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Jawaban responden atas kuesioner kinerja tenaga kesehatan memberikan nilai rata-rata indeks yaitu sebesar 39,1 (kelas skala tinggi 35,3 – 48). Hal ini berarti bahwa responden sebanyak 48 pegawai terkait dengan kuesioner kinerja memiliki kecenderungan menjawab setuju. Pernyataan dengan nilai indeks tertinggi adalah pernyataan ketujuh “saya memiliki kemauan yang tinggi untuk terus belajar” dengan nilai indeks 40,4 (kelas skala tinggi).

2. Motivasi Kerja

Tabel 4.6
Frekuensi dan Nilai Indeks Motivasi Kerja

Variabel Penelitian	Pernyataan	Frekuensi							
		STS	TS	N	S	SS	Σ		
Motivasi Kerja	MK1	0	2	9	32	5	48		
	MK2	1	2	14	27	4	48		
	MK3	0	1	13	20	14	48		
	MK4	0	3	14	16	15	48		
	Pernyataan	Nilai Indeks							
		STS	TS	N	S	SS	Σ	X bar	
	MK1	0	4	27	128	25	36,8	36,85	
	MK2	1	4	42	108	20	35		
	MK3	0	2	39	80	70	38,2		
	MK4	0	6	42	64	75	37,4		

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Kuesioner motivasi kerja memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 36,85 (kelas skala tinggi 35,3 – 48). Hal ini menunjukkan sebanyak 48 responden cenderung menjawab setuju. Pernyataan nilai indeks tertinggi adalah pernyataan ketiga “saya akan bekerja dengan penuh semangat karena kebutuhan hidup saya semakin meningkat” dengan nilai indeks 38,2 (kelas skala tinggi).

3. Lingkungan Kerja

Tabel 4.7
Frekuensi dan Nilai Indeks Lingkungan Kerja

Variabel Penelitian	Pernyataan	Frekuensi							
		STS	TS	N	S	SS	Σ		
Lingkungan Kerja	LK1	0	1	28	13	6	48		
	LK2	0	3	30	11	4	48		
	LK3	0	0	14	29	5	48		
	LK4	0	0	8	32	8	48		
			Nilai Indeks						
			STS	TS	N	S	SS	Σ	X bar
		LK1	0	2	84	52	30	33,6	35,15
		LK2	0	6	90	44	20	32	
		LK3	0	0	42	116	25	36,6	
		LK4	0	0	24	128	40	38,4	

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Kuesioner lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 35,15 (kelas skala sedang 22,5 – 35,2). Hal ini menunjukkan sebanyak 48 responden cenderung menjawab netral. Pernyataan nilai indeks tertinggi adalah pernyataan keempat “Saya merasakan keharmonisan hubungan antar bawahan dengan atasan. Sikap saling menghargai dan menghormati telah terjalin antara atasan dan bawahan” dengan nilai indeks 38,4 (kelas skala tinggi).

4. Pengetahuan Regulasi

Tabel 4.8
Frekuensi dan Nilai Indeks Pengetahuan Regulasi

Variabel Penelitian	Pernyataan	Frekuensi							
		STS	TS	N	S	SS	Σ		
Pengetahuan Regulasi	PR1	0	1	8	31	8	48		
	PR2	0	1	12	27	8	48		
	PR3	0	0	15	29	4	48		
	PR4	0	0	10	34	4	48		
	PR5	0	0	5	32	11	48		
	PR6	0	4	6	29	9	48		
	PR7	0	0	8	31	9	48		
	PR8	0	0	4	33	11	48		
		Pernyataan	Nilai Indeks						
			STS	TS	N	S	SS	Σ	38
		PR1	0	2	24	124	40	38	
		PR2	0	2	36	108	40	37,2	
		PR3	0	0	45	116	20	36,2	
		PR4	0	0	30	136	20	37,2	
		PR5	0	0	15	128	55	39,6	
		PR6	0	8	18	116	45	37,4	
	PR7	0	0	24	124	45	38,6		
	PR8	0	0	12	132	55	39,8		

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Kuesioner pengetahuan regulasi memberikan nilai rata-rata indeks sebesar 38 (kelas skala tinggi 35,3 – 48). Hal ini menunjukkan sebanyak 48 responden atas kuesioner pengetahuan regulasi cenderung menjawab setuju. Pernyataan nilai indeks tertinggi adalah pernyataan kedelapan “saya menyadari perlunya memberikan keteladanan yang baik kepada masyarakat tentang penerapan aturan kesehatan secara umum” dengan nilai indeks 39,8 (kelas skala tinggi).

5. Kompetensi

Tabel 4.9
Frekuensi dan Nilai Indeks Kompetensi

Variabel Penelitian	Pernyataan	Frekuensi							
		STS	TS	N	S	SS	Σ		
Kompetensi	KM1	0	0	2	15	31	48		
	KM2	1	11	11	18	7	48		
	KM3	0	0	15	27	6	48		
	KM4	0	0	15	28	5	48		
	KM5	0	0	2	36	10	48		
	KM6	0	0	7	35	6	48		
	KM7	0	2	7	26	13	48		
	KM8	0	0	3	31	14	48		
			Nilai Indeks						
		Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Σ	X bar
		KM1	0	0	6	60	155	44,2	38,43
		KM2	1	22	33	72	35	32,6	
		KM3	0	0	45	108	30	36,6	
		KM4	0	0	45	112	25	36,4	
		KM5	0	0	6	144	50	40	
		KM6	0	0	21	140	30	38,2	
	KM7	0	4	21	104	65	38,8		
	KM8	0	0	9	124	70	40,6		

Sumber: Data Primer Yang Diolah

Kuesioner kompetensi menemukan nilai rata-rata indeks sebesar 38,43 (kelas skala tinggi 35,3 – 48). Hal ini berarti sebanyak 48 responden atas kuesioner kompetensi cenderung menjawab setuju. Pernyataan nilai indeks tertinggi adalah pernyataan kesatu “saya memiliki pendidikan kesehatan yang ditempuh secara formal” dengan nilai indeks 44,2 (kelas skala tinggi).

D. Perhitungan Model Pengukuran

1. Uji Validitas

Uji validitas berperan menguji kebenaran pernyataan kuesioner. Ketentuan penilaian dapat dilihat pada nilai *outer loading* setiap pernyataan kuesioner. Apabila nilai *outer loading* suatu pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0,7 dikatakan valid dan jika nilai *outer loading* suatu pernyataan lebih kecil dari nilai kritis 0,7 dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada model pengukuran dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Validitas Pernyataan Kuesioner

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: Hasil Uji Validitas Model Pengukuran

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

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berperan menguji tingkat konsistensi alat pengukur pada periode waktu yang berlainan. Ketentuan reliabel adalah nilai reliabel komposit lebih besar dari 0,8. Nilai AVE juga harus diatas nilai kritis 0,5 untuk dikatakan mampu dalam menjelaskan varian masing-masing pernyataan kuesioner. Hasil uji reliabilitas model pengukuran dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Kuesioner

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: Hasil Uji Reliabilitas Model Pengukuran

Tabel di atas menjelaskan seluruh variabel penelitian bersatus reliabel. Hal ini dibuktikan dari nilai reliabilitas kompositit seluruh variabel penelitian lebih besar dari 0,8. Nilai AVE seluruh variabel penelitian 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.

E. Perhitungan Model Struktural

Pendekatan model struktural terdiri dari nilai koefisien jalur (β), nilai signifikansi dan koefisien determinasi. Nilai koefisien jalur (β) dan nilai signifikansi digunakan untuk menentukan arah dan makna pengaruh. Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan kontribusi pengaruh.

1. Pengaruh Model Struktural

Tabel 4.12
Pengaruh Model Struktural

Hipotesis	Keterkaitan Variabel	Koefisien β	ρ Value	Status
H ₁	Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	-0,001	0,996	Ditolak
H ₂	Pengetahuan Regulasi -> Motivasi Kerja	-0,032	0,846	Ditolak
H ₃	Kompetensi -> Motivasi Kerja	0,463	0,005	Diterima
H ₄	Lingkungan Kerja -> Kinerja Tenaga Kesehatan	0,133	0,271	Ditolak
H ₅	Pengetahuan Regulasi -> Kinerja Tenaga Kesehatan	0,521	0,000	Diterima
H ₆	Kompetensi Pegawai -> Kinerja Tenaga Kesehatan	0,242	0,041	Diterima
H ₇	Motivasi Kerja -> Kinerja Tenaga Kesehatan	0,100	0,400	Ditolak

Sumber: Hasil Pengaruh Model Struktural

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

- a. Perhitungan hipotesis pertama menemukan nilai koefisien β sebesar $-0,001$ (negatif) dan ρ value sebesar $0,996 > 0,05$ (hipotesis ditolak). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

- b. Perhitungan hipotesis kedua menemukan nilai koefisien β sebesar $-0,032$ (negatif) dan p value sebesar $0,846 > 0,05$ (hipotesis ditolak). Hal ini berarti pengetahuan regulasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.
- c. Perhitungan hipotesis ketiga menemukan nilai koefisien β sebesar $0,463$ (positif) dan p value sebesar $0,005 < 0,05$ (hipotesis diterima). Hal ini berarti kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.
- d. Perhitungan hipotesis keempat menemukan nilai koefisien β sebesar $0,133$ bertanda positif dan p value (nilai signifikansi) sebesar $0,271 > 0,05$ atau hipotesis ditolak. Hal ini bermakna lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.
- e. Perhitungan hipotesis kelima menemukan nilai koefisien β 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.
- f. Perhitungan model hipotesis keenam menemukan nilai koefisien β sebesar $0,242$ bertanda positif dan p value sebesar $0,041 < 0,05$ (hipotesis diterima). Hal ini bermakna kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.
- g. Perhitungan hipotesis ketujuh menemukan nilai koefisien β sebesar $0,100$ (positif) dan p value sebesar $0,400 > 0,05$ (hipotesis ditolak). Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan.