

The Influence Of Competence And Physical Work Environment On Employee Work Motivation (Survey At Community Health Centers In West Karawang District)

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi kerja Pegawai (Survey Pada Puskesmas Se-Kecamatan Karawang Barat)

Sony Firmansyah^{1*}, Sonny Hersona GW², Hawignyo³

Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,3,2}

2110632020016@student.unsika.ac.id^{1*}, sonny.hersona@fe.unsika.ac.id²,

hawignyo@fe.unsika.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence and physical work environment on the work motivation of puskesmas employees in West Karawang District. The research method that will be used in this research is a quantitative research method. For data analysis used in research is descriptive statistics. In addition, the research method that will be used in this study is a research method based on the formulation of an associative problem or in more detail is a causal relationship. The population in this study were all employees of the Puskesmas in West Karawang District with a total of 134 people. The samples were taken based on the results of calculations using the Slovin formula, namely as many as 100 people (rounded up) which were considered to represent the existing population. The sampling technique used in this research is simple random sampling. While the analytical tools used are path analysis, T test (partial test), F test (simultaneous), the coefficient of determination with the help of SPSS (Statistical Product and Service) software. The results showed that partially, competence had an effect on work motivation of 11.35% and the physical work environment had no significant effect on employee motivation at health centers in West Karawang District because it had an effect size of only 0.77%. Simultaneously, competence and physical work environment affect employee motivation at Community Health Centers in West Karawang District, Karawang Regency by 12.12%.

Keywords: Competence, Physical Work Environment, Motivation

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah statistik deskriptif. Selain itu metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian berdasarkan rumusan masalah Asosiatif atau lebih detailnya adalah hubungan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat dengan jumlah 134 orang. Sampel yang diambil berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumusan Slovin yaitu sebanyak 100 orang (pembulatan) yang dianggap mewakili populasi yang ada. Dengan teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sementara alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur, uji T (uji parsial), uji F (simultan), koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS (Statistical Product and Service). Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 11,35% dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai pada puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat karena memiliki besaran pengaruh hanya sebesar 0,77%. Secara simultan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang sebesar 12,12%.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi

1. Pendahuluan

Upaya pembangunan yang berkelanjutan merupakan suatu rangkaian pembangunan yang menyeluruh, terarah dan terpadu, termasuk di antaranya pembangunan dibidang kesehatan. Pembangunan kesehatan merupakan bagian dari pembangunan nasional, pemerintah sebagai instansi tertinggi yang bertanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan harus pula memenuhi kewajiban dalam penyediaan sarana pelayanan kesehatan. Menurut Notoatmodjo bahwa pembangunan kesehatan merupakan kunci sukses yang mendasari pembangunan lainnya, dengan kata lain kesehatan merupakan kebutuhan manusia utama dan menjadi prioritas yang mendasar bagi kehidupan (Mus, Nurrahmah, 2020).

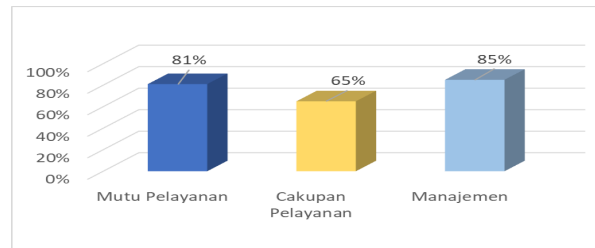
Reformasi dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Dalam membangun kesehatan yang baik, maka perlu dibangun pelayanan kesehatan yang baik pula di setiap instansi kesehatan. Adapun ruang lingkup pelayanan kesehatan masyarakat menyangkut kepentingan rakyat banyak. Maka, peran pemerintah dalam pelayanan kesehatan masyarakat punya porsi yang besar. Namun demikian, karena keterbatasan sumber daya pemerintah, maka potensi masyarakat perlu digali atau diikuti sertakan dalam pelayanan kesehatan masyarakat tersebut.

Pemberian pelayanan kesehatan yang baik tidak hanya di Rumah Sakit saja, namun juga di seluruh instansi kesehatan dan termasuk Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Puskesmas sebagai salah satu FKTP (Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama) yang difungsikan sebagai *gate-keeper* dalam pelayanan kesehatan. Termasuk pada puskesmas yang ada di Kabupaten Karawang. Berdasarkan data Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, saat ini telah memiliki 50 puskesmas, dimana sebanyak 31 diantaranya sudah memiliki ruang rawat inap dan sisanya sebanyak 19 puskesmas belum memiliki ruang rawat inap.

Salah satu puskesmas yang belum memiliki ruang rawat inap adalah puskesmas yang berada di Kecamatan Karawang Barat. Karawang Barat adalah ibu kota Kabupaten Karawang yang sekaligus menjadi pusat pemerintahan dan perekonomian dari Kabupaten Karawang. Karawang Barat juga merupakan sebuah wilayah kecamatan yang terletak di Kabupaten Karawang. Kecamatan Karawang Barat, membawahi 8 (delapan) Kelurahan, yaitu Adiarsa Barat, Nagasari, Karawang Kulon, Karangpawitan, Tanjungpura, Tanjungmekar, Tunggakjati dan Mekarjati. Dengan jumlah penduduk sebanyak 134.630 jiwa.

Berdasarkan observasi dengan survei langsung di Puskesmas Kecamatan Karawang Barat, diketahui bahwa kinerja karyawan Puskesmas di Kecamatan Karawang Barat masih dalam proses perbaikan menurut segi pelayanan. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapatnya keluhan - keluhan dari pasien atau masyarakat yang merasa belum cukup puas dengan pelayanan dari Puskesmas yang ada di Kecamatan Karawang Barat. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja Puskesmas di Kecamatan Karawang Barat secara keseluruhan belum sepenuhnya baik.

Dengan kondisi demikian, maka Pimpinan puskesmas harus segera tanggap terhadap keluhan ini dengan segera mencari akar penyebab dari keluhan tersebut. Perbaikan sikap dan perilaku dari pegawai serta permohonan maaf yang tulus menjadi obat bagi pasien dan keluarganya dalam penyelesaian keluhan tersebut. Gambaran di atas menunjukkan bahwa belum sepenuhnya pegawai menyadari posisinya sebagai pemberi pelayanan yang harus mampu memenuhi kebutuhan pasien melalui sikap dan perilaku yang baik. Berikut adalah data penilaian kinerja puskesmas ditahun 2022 dalam hal instrumen cakupan pelayanan, manajemen dan mutu pelayanan terlihat sebagai berikut:



Gambar 1. Penilaian Kinerja UPTD Kesehatan Puskesmas Di Kecamatan Karawang Barat Tahun 2022

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan pada grafik di atas dapat diketahui bahwa hasil evaluasi kinerja Puskesmas di Kecamatan Karawang Barat mendapat nilai kurang. Karena memiliki rata-rata nilai sebesar 77% dan nilai tersebut berada pada kelompok III (kurang) dengan tingkat pencapaian hasil $\leq 80\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan kepada pasien yang mencakup mutu pelayanan, cakupan pelayanan dan manajemen masih kurang. Rendahnya kinerja pegawai diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi pegawai. Motivasi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan (Busro, 2018:51).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi pegawai puskesmas di Kecamatan Karawang Barat rendah. Hal ini disebabkan karena beberapa pegawai mengaku mendapat insentif masih dibawah Upah Minimum Kabupaten yang berlaku di Kabupaten Karawang tahun 2021. Hal ini didukung oleh hasil wawancara terhadap pegawai puskesmas di Kecamatan Karawang Barat bahwa gaji yang diterima pegawai belum mampu memenuhi kebutuhan keluarga. Begitupula dengan kondisi lingkungan kerja yang masih kurang nyaman bagi pegawai karena ruangan yang tidak dilengkapi dengan AC, ruang tata usaha yang sempit, serta fasilitas laboratorium yang belum lengkap. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pasien, pasien mengeluh terhadap lamanya waktu menunggu untuk mendapatkan pelayanan, pelayanan yang kurang ramah, dan kemampuan komunikasi yang kurang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak termotivasi untuk melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Pentingnya motivasi juga disampaikan oleh (Pragiwani *et al.*, 2020), bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sesuai dengan bidang kompetensi yang dimilikinya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Seorang pegawai yang bekerja di Puskesmas tentu memerlukan kompetensi karena tanpa kompetensi seorang pegawai tidak dapat mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Kompetensi menjadi kepuasan sendiri bagi seorang pegawai karena dengan kompetensi yang dimiliki mereka mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik. Sejalan dengan penelitian (Ismail Lawansa, 2013; Ika Rinawati & Kusni Ingsih, 2014; Lianasari & Ahmadi, 2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Selain kompetensi yang dapat memotivasi pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang berada di puskesmas Kecamatan Karawang Barat ditandai dengan adanya tata ruang kantor yang belum tertata rapi, ruang kerja terlalu sempit dan padat, pertukaran udara yang kurang karena

ventilasi yang ada masih kurang difungsikan, jarak ruang pendaftaran dan ruang tunggu yang sempit sehingga jika terdapat antrian pasien yang menunggu ruang gerak menjadi tidak leluasa menimbulkan pengap dan panas, pewarnaan ruangan dapat dikatakan cukup, tetapi dengan pewarnaan ruangan yang berwarna kuning masih kurang mendukung karena terlihat kurang terang. berikut adalah standar kondisi lingkungan kerja fisik berdasarkan PERMENKES No. 70 Tahun 2016. Berdasarkan hasil penelitian (Fauzi, 2013; Setyadi, 2015; Ayu Amrita & Nataliani, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil beberapa penelitian dan teori-teori manajemen sumber daya manusia bahwa kompetensi, lingkungan kerja terutama fisik dan motivasi kerja adalah modal utama pada suatu organisasi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya fenomena dan adanya *gap* dalam variabel penelitian yang digunakan menjadi ketertarikan tersendiri bagi penulis dan penulis tertarik untuk melakukan pembuktian terhadap fenomena yang ada pada pegawai puskesmas Kecamatan Karawang Barat. Sehingga penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Survey Pada Puskesmas Se-Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang)”**

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Menurut Edison *et al.*, (2017) dalam (Avindiana, I. K., 2021), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan dengan baik terhadap masalah yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Tidak sedikit perusahaan yang berinvestasi kepada tenaga kerja kompeten karena kompetensi dijadikan sebagai salah satu kriteria ketika karyawan bekerja secara profesional. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disintesa bahwa kompetensi adalah sifat dasar yang dimiliki atau bagian keperibadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Menurut Moeheriono dalam (Wulandari, D., 2022) setiap seseorang harus memiliki lima dimensi kompetensi dasar, yaitu *Task Skills, Task Management Skills, Contingency Management Skills, Job Role Environment Skills* dan *Transfer Skills*.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisetimo dalam (Wangi *et al.*, 2020), lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain. Berdasarkan pendapat di atas lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti dalam (Wulandari, D., 2022) indikator lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik. Indikator lingkungan kerja fisik penerangan, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan dan kebisingan.

Motivasi Kerja

Menurut (Sari *et al.*, 2018), bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Kadarisman dalam (Avindiana, I. K., 2021) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang

untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disintesa bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan atau hasrat yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan salah satu cara ilmiah untuk mendapatkan data demi mencapai suatu tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019). Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah statistik deskriptif. Selain itu metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian berdasarkan rumusan masalah Asosiatif atau lebih detailnya adalah hubungan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat dengan jumlah 134 orang. Sampel yang diambil berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 100 orang (pembulatan) yang dianggap mewakili populasi yang ada. Dengan teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sementara alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur.

4. Hasil Dan Pembahasan

Profil Responden

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin pegawai di puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki yang berusia antara 40,1 – 50 tahun dengan tingkat pendidikan pegawai adalah S1/Sederajat dan sudah berkerja selama 3,1 – 5 tahun dengan mayoritas status kerja pegawai adalah *Non PNS*.

Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas data ke-tiga variabel yaitu kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi tersebut hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga data dapat dinyatakan valid. Sedangkan berdasarkan hasil uji reliabilitas data diperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,414. Sedangkan nilai r_{tabel} diperoleh sebesar 0,1966. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan berdasarkan hasil uji normalitas data diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 $> \alpha$ sebesar 0,05 yang menunjukkan analisis dalam model regresi dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Hasil Analisis Deskriptif

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kompetensi menunjukkan bahwa jumlah skor sebesar 4.512 dengan rata-rata skor sebesar 347 berada pada kategori jawaban baik karena berada pada rentang nilai 340 – 420 dengan kategori jawaban baik. Artinya bahwa kompetensi pegawai puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat dipersepsikan dengan baik oleh responden dalam penelitian ini. Artinya responden sudah menganggap bahwa kompetensi pegawai pada Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat baik karena sudah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing jabatan. Hasil ini sejalan dengan temuan (Lubis, Raharja & Wahyudi, 2019) bahwa kompetensi tenaga kesehatan di Puskesmas baik. Serta didukung oleh hasil penelitian (Apridani, Mantikei & Syamsudin, 2020). Adapun nilai terendah dari jawaban responden terhadap variabel kompetensi ada pada pernyataan tentang keterampilan mengambil tindakan yang cepat dengan nilai skor sebesar 271 dengan kategori jawaban cukup baik, sedangkan nilai tertinggi ada pada

- pernyataan tentang tepat bila timbul sebuah masalah didalam pekerjaan dengan nilai skor sebesar 409 dengan kategori jawaban baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa jumlah skor sebesar 5.728 dengan rata-rata skor sebesar 358 berada pada kategori jawaban baik karena berada pada rentang nilai 340 – 420 dengan kategori jawaban baik. Artinya bahwa kondisi lingkungan kerja fisik puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat dipersepsikan dengan baik oleh responden dalam penelitian ini. Artinya responden sudah menganggap bahwa kondisi lingkungan kerja fisik para pegawai pada Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat baik karena Puskesmas di Kecamatan Karawang Barat merupakan pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara bermutu. Hasil ini sejalan dengan temuan (Rofiif Abigail, 2020) bahwa menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik Puskesmas termasuk dalam kategori baik. Serta didukung oleh hasil penelitian (Mutmainah, 2021). Adapun nilai terendah dari jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik ada pada pernyataan tentang komposisi warna dengan nilai skor sebesar 327 dengan kategori jawaban cukup baik, sedangkan nilai tertinggi ada pada pernyataan tentang alat peredam suara dengan nilai skor sebesar 406 dengan kategori jawaban baik.
 3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa jumlah skor sebesar 5.416 dengan rata-rata skor sebesar 361,1 berada pada kategori jawaban baik karena berada pada rentang nilai 340 – 420 dengan kategori jawaban baik. Artinya bahwa motivasi pegawai puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat dipersepsikan dengan baik oleh responden dalam penelitian ini. Artinya para pegawai pada Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat memiliki motivasi kerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan temuan (Karawanep, Rumayar & Engkeng, 2021) bahwa motivasi tenaga kesehatan Puskesmas termasuk dalam kategori baik. Serta didukung oleh hasil penelitian (Daniyati, Murdani & Rubiyanti, 2018; Wulandari & Bagia, 2020). Adapun nilai terendah dari jawaban responden terhadap variabel motivasi ada pada pernyataan tentang tingkat keinginan untuk dihargai atasan dengan nilai skor sebesar 300 dengan kategori jawaban cukup baik, sedangkan nilai tertinggi ada pada pernyataan tentang tingkat memiliki rasa takut atau pesimis dalam bekerja dengan nilai skor sebesar 415 dengan kategori jawaban baik.

Analisis Verifikatif

Analisis Korelasi antara Kompetensi dengan Lingkungan Kerja Fisik

Korelasi antar variabel independen kompetensi (X_1) dengan lingkungan kerja fisik (X_2) melalui SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Korelasi *Bi-Variate* antara Kompetensi (X_1) dengan Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

		Kompetensi	Lingkungan Kerja Fisik
Kompetensi	Pearson Correlation	1	-.195
	Sig. (2-tailed)		.052
	N	100	100
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	-.195	1
	Sig. (2-tailed)	.052	
	N	100	100

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel di atas memperlihatkan nilai korelasi kompetensi dengan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kompetensi dengan lingkungan kerja fisik sebesar -0,195. Dimana, jika diinterpretasikan berdasarkan nilai interval korelasi diperoleh bahwa besaran nilai koefisien korelasi -0,195 ini menunjukkan bahwa kedua variabel yang berkorelasi berjalan dengan arah yang berlawanan.

Analisis Jalur

Adapun besaran nilai koefisien jalur kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Koefisien Jalur Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.859	7.666		5.460	.000
Kompetensi	.346	.102	.331	3.410	.001
Lingkungan Kerja Fisik	-.058	.092	-.061	-.630	.530

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel di atas memperlihatkan besaran nilai koefisien jalur variable kompetensi dan lingkungan kerja fisik. Dimana, pada tabel tersebut nilai koefisien jalur kompetensi terhadap motivasi sebesar 0,331 dan nilai koefisien jalur lingkungan kerja fisik terhadap motivasi sebesar -0,061. Berikut gambaran model analisis jalur variable kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Adapun besarnya pengaruh variabel kompetensi (X_1) terhadap motivasi (Y) dapat dihitung sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3. Besaran Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Var.	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
X1	Pengaruh Langsung Ke Y	$(0,331)^2$	0,1096
	Pengaruh Tidak Langsung Ke Y	$0,331 \times -0,195 \times -0,061$	0,0039
Jumlah Besarnya Pengaruh			0,1135

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel di atas memperlihatkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap motivasi sebesar 0,1135 atau sebesar 11,35%.

Pengaruh Lingkungan kerja Fisik Terhadap Motivasi

Adapun besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap motivasi (Y) dapat dihitung sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4. Besaran Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi

Var.	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
X2	Pengaruh Langsung Ke Y	$(-0,061)^2$	0,0037
	Pengaruh Tidak Langsung Ke Y	$-0,061 \times -0,195 \times 0,331$	0,0039
Jumlah Besarnya Pengaruh			0,0077

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel di atas memperlihatkan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi sebesar 0,0077 atau sebesar 0,77%.

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan terhadap Motivasi

Adapun besarnya pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi secara simultan dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 5. Besaran Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Secara Simultan

Variabel	Koefesien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Sub Total Pengaruh
X1	0,331	0,1096	0,0039	0,1096
X2	-0,061	0,0037	0,0039	0,0077
Total Pengaruh Simultan X1 dan X2 Terhadap Y				0,1212

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel di atas memperlihatkan besarnya pengaruh simultan kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap motivasi (Y) adalah sebesar **0,1212 atau 12,12%** sementara sisanya 87,88% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain terhadap motivasi (Y) yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t Korelasi

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu hipotesis hubungan antara kompetensi (X_1) dengan lingkungan kerja fisik (X_2), dimana bunyi hipotesis yang pertama yaitu:

H_1 : Terdapat korelasi antara kompetensi dengan lingkungan kerja fisik.

H_0 : $r_{x_1x_2} = 0$ (tidak ada korelasi)

H_1 : $r_{x_1x_2} \neq 0$ (ada korelasi)

Adapun perhitungan atau analisis hipotesis korelasi ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik t, yaitu dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2015) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diketahui :

$r = -0,195$

$n = 100$ Maka :

$$t = \frac{-0,195\sqrt{100-2}}{\sqrt{1-(-0,195)^2}}$$

$$t = \frac{-0,195 (9,899)}{\sqrt{1-0,038}}$$

$$t = \frac{-1,930}{0,981} = -1,968$$

Harga t_{hitung} di atas selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5%, $db = n - 2 = 100 - 2 = 98$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1,984$. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (-1,968) < t_{tabel} (1,984)$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima, artinya idak ada hubungan antara kompetensi dengan lingkungan kerja fisik pegawai Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat. Hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima, artinya idak ada hubungan antara kompetensi dengan lingkungan kerja fisik pegawai Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat. Hasil ini didukung oleh Zwell dalam (Wibowo, 2016) bahwa lingkungan kerja bukan factor pendukung kompetensi. Sebab, kompetensi adalah kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dan tugasnya yang menggunakan dasar *skill* dan pengetahuan serta menggunakan sikap yang baik sebagaimana tuntutan dari pekerjaan tersebut (Fatimah, 2017; Sari & Sijabat, 2022).

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengaruh Secara Parsial Kompetensi Terhadap Motivasi Pegawai Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang

Berdasarkan rancangan uji hipoptesis, maka untuk uji hipotesis yang kedua dalam penelitian ini yaitu:

H2 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang.

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$ (ada pengaruh)

Adapun hasil uji pengaruh pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai sig (0,001) < α (0,05) dan t_{hitung} (3,410) > t_{tabel} (1,984), maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi (X_1) terhadap motivasi pegawai Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang (Y). Hasil penelitian ini didukung oleh (Ismail Lawansa, 2013; Ika Rinawati & Kusni Ingsih, 2014; Lianasari & Ahmadi, 2022) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Meutia *et al.*, 2016; Astuti & Kurnia, 2021) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Pegawai Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang

Berdasarkan rancangan uji hipotesis, maka untuk uji hipotesis yang kedua dalam penelitian ini yaitu:

H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi pegawai Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang.

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$ (ada pengaruh)

Adapun hasil uji pengaruh pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai sig (0,530) > α (0,05) dan t_{hitung} (-0,630) < t_{tabel} (1,984), maka H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap motivasi pegawai Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang (Y). artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi motivasi pegawai pada Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat, hal ini disebabkan karena para pegawai sudah menganggap bahwa lingkungan kerja fisik saat ini kondisinya sudah baik. Hasil penelitian ini didukung oleh (Pamungkas, 2021; Kusumawati *et al.*, 2022) bahwa lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi motivasi kerja pegawai Puskesmas. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Fauzi, 2013; Setyadi, 2015; Ayu Amrita & Nataliani, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Pegawai Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang

Berdasarkan rancangan uji hipotesis, maka untuk uji hipotesis yang keempat dalam penelitian ini yaitu:

H4 : Terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang.

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_1 : \rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq 0$ (ada pengaruh)

Adapun hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai sig (0,002) < α (0,05) dan F_{hitung} (6,683) > F_{tabel} (2,70), maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi secara simultan. artinya bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang. Hasil penelitian ini didukung oleh (Prakorso, 2020; Wahyuni, 2022; Dessyarti, 2022) bahwa kompetensi dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi motivasi pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia,

Garnasih & Isyandi bahwa motivasi tidak dapat memediasi kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Kompetensi pegawai pada puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat memiliki kriteria baik, artinya kompetensi pegawai sudah sesuai dengan yang tugas pokok dan fungsi masing-masing Jabatan. Namun masih terdapat nilai terendah yaitu tentang keterampilan mengambil tindakan yang cepat.
2. Lingkungan kerja fisik pegawai pada puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat memiliki kriteria baik, artinya bahwa lingkungan kerja fisik pegawai puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat saat ini sudah baik. Namun, masih terdapat nilai terendah yaitu tentang komposisi warna.
3. Motivasi pegawai pada puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat memiliki kriteria baik, artinya bahwa motivasi pegawai puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat saat ini sudah baik. Namun, masih terdapat nilai terendah yaitu tentang keinginan untuk dihargai atasan.
4. Korelasi antara kompetensi dengan lingkungan kerja fisik sebesar $-0,195$, besaran nilai koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa kedua variabel yang berkorelasi berjalan dengan arah yang berlawanan.
5. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai pada puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat sebesar $11,35\%$. Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi artinya bahwa variabel kompetensi secara signifikan mempengaruhi motivasi pegawai pada puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat, hal ini disebabkan dengan adanya kompetensi pegawai yang baik maka motivasi kerja akan tinggi, dengan demikian semakin puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat dapat meningkatkan kompetensi pegawai maka motivasi pegawai pun akan semakin meningkat.
6. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi pegawai pada puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat sebesar $0,77\%$. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap motivasi artinya bahwa variabel lingkungan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi motivasi pegawai pada puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat, hal ini disebabkan para pegawai sudah menganggap bahwa lingkungan kerja fisik saat ini kondisinya sudah baik.

Saran

1. Kompetensi pegawai pada Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat yang sudah baik harus dipertahankan, bahkan harus lebih ditingkatkan dan dioptimalkan kembali untuk dapat meningkatkan kinerja dan dalam rangka pencapaian kualitas pelayanan Kesehatan yang baik sesuai dengan standar. Nilai terendah yaitu tentang keterampilan mengambil tindakan yang cepat harus diperbaiki dengan cara antara lain mengadakan diklat calon pemimpin bagi pegawai yang berprestasi, mengadakan pelatihan *capacity building* dan *capacity development* bagi seluruh pegawai.
2. Lingkungan kerja fisik pegawai pada Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat yang sudah baik harus dipertahankan, bahkan harus lebih ditingkatkan dan dioptimalkan kembali untuk dapat memberikan tingkat kenyamanan para pegawai. Nilai terendah yaitu tentang komposisi warna harus diperbaiki dengan cara antara lain melakukan evaluasi terhadap warna yang saat ini digunakan agar terdapat keseragaman warna seluruh Puskesmas utamanya di Kecamatan Karawang Barat dan umumnya di Kabupaten Karawang.
3. Motivasi pegawai pada Puskesmas se-Kecamatan Karawang Barat sudah baik dan harus dipertahankan, bahkan harus lebih ditingkatkan dan dioptimalkan kembali untuk dapat memberikan semangat yang tinggi kepada seluruh pegawai agar bersemangat dalam bekerja. Nilai terendah yaitu tentang keinginan untuk dihargai atasan harus diperbaiki

dengan cara antara lain menyusun *talent manegemet and strategy*, mengukur kompetensi dengan *assessment center*, menyusun *performance appraisal* berbasis KPI, menyusun *competency-based HR management system*.

Daftar Pustaka

- Amrita, N. D. A., & Nataliani, I. G. A. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Mustika Ratu Interbuana Di Denpasar. *Jurnal MBE*, 4(2), 100–111.
- Avindiana, I. K. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Sdm Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Afalia Jaya Tumpang Malang* (Doctoral Dissertation, Stie Malangkececwara).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fauzi, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada UD. Merpati Mas Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vil. 2, No. 1.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>.
- Meutia, Sari & Ismail. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*.
- Abigail, Z., R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Uptd Puskesmas Cibatuk Kabupaten Purwakarta). *e-Proceeding of Management* : Vol.7, No.2.
- Setyadi, B., et al. (2015). Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt . Bank Bri , Tbk . Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1), 1–8.
- Sari et al. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor sebagai Modernisasi. *Jurnal Universitas STIKUBANK*.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Pragiwani, M, Lestari, E & Alexandr, M., B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, Volume 3 No. 3.
- Wahyuni. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume, 10, 769– 781.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wulandari, D. (2022). Customer Satisfaction as a Priority in Excellent Banking Services. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 1(1), 27–34. Retrieved from <https://jurnalpustek.org/index.php/kjmb/article/view/5>.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>.