



Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Motivasi Sebagai Faktor Penentu Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Ratih Indriane Septiania¹, Kartawan^{2*}, Yusuf Abdullah³

^{1,2,3} Magister Manajemen, Universitas Siliwangi, Tasikmalaya, Indonesia

Alamat: Magister Manajemen, Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No.24, Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat

Korespondensi penulis: kartawansm@yahoo.co.uk

Abstract. *The aim of this research is to determine the effect of training, work experience, competence and motivation on performance. The study was conducted on mental health management employees at the Tasikmalaya Regency Regional Health Center. Sampling was carried out using census techniques, with a sample size of 97 samples, consisting of mental health management employees at the Tasikmalaya Regency Regional Health Center, which consists of 40 Community Health Centers. The research instrument used was a questionnaire with a Likert scale. The analysis technique used is path analysis using the SPSS application. The results of this research show that: 1) Training, work experience, competence, motivation and performance are in good condition. 2) Training, work experience and competence have a positive and significant effect on performance, motivation has a positive but not significant effect on performance. 3) Training, work experience, competency and motivation have a significant effect on the performance of mental health management health workers at the Tasikmalaya Regency Regional Health Center.*

Keywords: *Performance, Competency, Training, Work Experience, Motivation*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Studi dilakukan pada pegawai pengelola kesehatan jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus, dengan ukuran sampel sebanyak 97 sampel, merupakan pegawai pengelola kesehatan jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya, yang terdiri dari 40 Puskesmas. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja dalam kondisi baik. 2) Pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. 3) Pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pengelola kesehatan jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.

Kata kunci: Kinerja, Kompetensi, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Motivasi

1. LATAR BELAKANG

Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan. SDM atau tenaga kesehatan di Puskesmas berperan sebagai pelaksana pelayanan kesehatan. Dalam peran tersebut diharapkan agar tugas pokok dan fungsi (tupoksi) tenaga kesehatan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang mereka miliki. Dalam peran sebagai pelaksana pelayanan kesehatan di Puskesmas, tenaga kesehatan mempunyai tugas pokok dan fungsi berdasarkan organisasi Puskesmas. Sesuai Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) no 43 tahun 2019 susunan organisasi Puskesmas terdiri dari unsur pimpinan yaitu kepala puskesmas, unsur pembantu pimpinan yaitu urusan tata usaha dan unsur pelaksana berupa unit-unit yang terdiri dari petugas dalam jabatan fungsional. Jumlah unit tergantung kepada kegiatan, tenaga dan fasilitas

sehingga bila jumlah tenaga terbatas sedangkan tugas harus dibagi habis, maka akan menimbulkan tugas tambahan yang terintegrasi ke dalam tupoksi masing-masing petugas.

Pelayanan kesehatan yang berkualitas, tepat waktu, dan tepat menjadi tuntutan masyarakat saat ini, seiring dengan meningkatnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat yang lebih tinggi akan hak dan kewajibannya sebagai seorang warga negara. Dalam hal ini peranan dokter, perawat dan bidan dalam upaya kesehatan masyarakat sangat penting, karena sebagai upaya untuk meningkatkan kesehatan baik secara preventif maupun promotif dalam menekankan penyembuhan beragam jenis penyakit di masyarakat. Pengelolaan kesehatan dan pembinaan masyarakat yang sehat memerlukan pendekatan holistik yang lebih luas, menyeluruh, dan dilakukan secara kolektif dan tidak individual.

Sumber Daya Manusia Kesehatan adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan kesehatan maupun tidak untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan dan ketrampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Sehubungan dengan itu diperlukannya kinerja yang abik dari tenaga kesehatan itu sendiri, mengingat bahwa kinerja merupakan ukuran suatu keberhasilan organisasi. Berikut ini merupakan pencapaian kinerja pelayanan kesehatan di kabupaten Tasikmalaya, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Pencapaian Kinerja SPM Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya 2020-2021

No	Indikator SPM	Satuan	Capaian		Proyeksi	
			2020	2021	2021	2022
1	Pelayanan kesehatan ibu hamil	%	91.25	93,94	100	100
2	Pelayanan kesehatan ibu bersalin	%	94.84	98,79	100	100
3	Pelayanan kesehatan bayi baru lahir	%	99.69	103,97	100	100
4	Pelayanan kesehatan balita	%	75.6	88,26	100	100
5	Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar	%	78.02	89,76	100	100
6	Pelayanan kesehatan pada usia produktif (usia 15-59) tahun	%	100	42,06	100	100
7	Pelayanan kesehatan pada usia lanjut (usia 60 tahun keatas)	%	72.8	73,17	100	100
8	Pelayanan kesehatan penderita hipertensi	%	100	100	100	100
9	Pelayanan kesehatan penderita Diabetes Melitus	%	100	100	100	100
10	Pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat	%	88,18	86,20	100	100
11	Pelayanan kesehatan orang dengan TB	%	100	100	100	100
12	Pelayanan kesehatan orang dengan risiko terinfeksi HIV	%	99,34	99,52	100	100

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Tasikmalaya, 2023

Berdasarkan tabel di atas, indikator SPM (Standar Pelayanan Minimal) bidang kesehatan yang capaiannya masih rendah yaitu setiap warga Negara Indonesia usia 15 tahun s.d 59 tahun mendapatkan skrining kesehatan sesuai standar, dimana capaiannya adalah 42,06%. Pada Tahun 2021 di Kabupaten Tasikmalaya jumlah warga negara Indonesia usia 15-59 tahun yang mendapat pelayanan skrining kesehatan sebanyak 517.778 orang dan jumlah warga negara Indonesia usia 15-59 tahun di Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 1.231.094 orang, sehingga capaian skrining kesehatan sesuai standarnya baru sebesar 42,06%. Selanjutnya indikator SPM bahwa setiap warga Negara Indonesia usia 60 tahun ke atas mendapatkan skrining kesehatan sesuai standar, dimana capaiannya adalah 73,17%. Pada Tahun 2021 di Kabupaten Tasikmalaya jumlah warga negara Indonesia usia 60 tahun ke atas yang mendapat pelayanan skrining kesehatan sebanyak 113.124 orang dan jumlah warga negara Indonesia usia 60 tahun ke atas di Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 154.607 orang, sehingga capaian skrining kesehatan sesuai standarnya baru sebesar 73,17% (Dinas Kesehatan 2023).

Begitu juga dengan pencapaian kinerja pelayanan pada orang dengan Gangguan Jiwa Berat yang mendapatkan pelayanan sesuai standar pada tahun 2021 sebesar 88,18 %, dengan sasaran ODGJ (orang dengan Gangguan Jiwa Berat) sebanyak 1664 orang , dan jumlah ODGJ yang ditemukan 1887 orang dari seluruh puskesmas yang berada diwilayah kabupaten Tasikmalaya. Pencapaian indikator kinerja pada pelayanan ODGJ tahun 2022 sebesar 86,2 % dari sasaran ODGJ sebanyak 1967 dan odgj yang ditemukan sebanyak 2282 orang. Hal ini menunjukan bahwa standar pelayanan minimal belum tercapai 100%. Diperlukannya perhatian khusus mengenai peningkatan kinerja pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat optimal.

Bimbingan teknis (bimtek) atau pelatihan pegawai mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, diharapkan dengan mengikuti kegiatan pelatihan seperti bimtek kesehatan, diklat kesehatan, sosialisasi, workshop dan seminar yang akan kami adakan Guna membantu meningkatkan professionalism ASN Kesehatan. Professional tidak pernah lepas dari kata kompetensi, sesuatu yang mutlak harus dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM), terutama bagi aparatur Negara, khususnya aparatur di bidang Kesehatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Irfan R. Akbar dan Agus L 2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sukmawati, Ratnasari, dan Zulkifli 2020) pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Disamping itu lamanya masa kerja seorang pegawai tentu saja dapat menjadi acuan untuk melihat bagaimana seorang pegawai tersebut dalam bekerja. Semakin lama waktu seorang pegawai dalam bekerja pada suatu instansi maka semakin banyak pula pengalaman serta pengetahuan yang dia miliki tentang instansi tersebut. Pegawai yang memiliki masa kerja yang lama akan disebut sebagai pegawai senior. Senioritas sendiri merupakan salah satu dari poin yang dinilai suatu Perusahaan dalam memberikan program promosi jabatan. Taraf senioritas pegawai sendiri dapat bersifat indikatif terhadap kesuksesan perusahaan maupun organisasi, dalam artian kenaikan jabatan/taraf senioritasnya menunjukkan masa kerjanya yang lebih lama. Hal ini sejalan dengan (Pitriyani dan Halim 2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sinaga 2020), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi didasarkan pada standar kinerja yang telah ditetapkan, keterampilan, pengetahuan, sikap kerja dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Kompetensi sering menjadi acuan yang digunakan dalam pelayanan kesehatan masyarakat untuk memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nugroho dan Paradifa 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, pegawai juga harus dimotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya agar perubahan yang berorientasi pada kualitas merupakan kegiatan yang diinginkan dan diupayakan bersama. Motivasi kerja disamping tumbuh dari setiap individu juga karena adanya rangsangan yang timbul dari sekelilingnya ataupun dari organisasi secara berkesinambungan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Simbolon 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dimana mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan pemberian motivasi pada pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang membantu karyawan memperoleh pengetahuan baru dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien. Lebih lanjut (Rahardjo 2022:115), mengungkapkan pelatihan dan pengembangan terkadang mempunyai perbedaan. Pengembangan berfokus kepada cangkupan yang lebih luas yang berfokus kepada individu untuk memperoleh kemampuan baru, yang berguna untuk dimasa datang. Program pelatihan dirancang untuk membuat para karyawan bekerja baik sesuai dengan bidang pekerjaannya, agar tercapainya sebuah tujuan organisasi.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya (Manullang 2012:89).

Kata kompetensi dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan atau kemampuan. Terdapat 2 (dua) faktor yang memengaruhi terbentuknya kompetensi, yakni faktor bawaan seperti bakat dan faktor latihan seperti belajar (Raytasyah dan Santoso 2023). Kompetensi berkaitan dengan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Teori tentang motivasi menurut (Pynes 2016:218), motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Isi teori motivasi mengacu kepada kebutuhan, motif dan imbalan yang ingin dipuaskan oleh orang-orang. Sedangkan (Rahardjo 2022:190), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses penyaluran dorongan dari dalam diri seseorang agar dia mau mencapai tujuan organisasi. Konsep motivasi mengacu kepada tindakan yang dilakukan oleh individu dalam berperilaku.

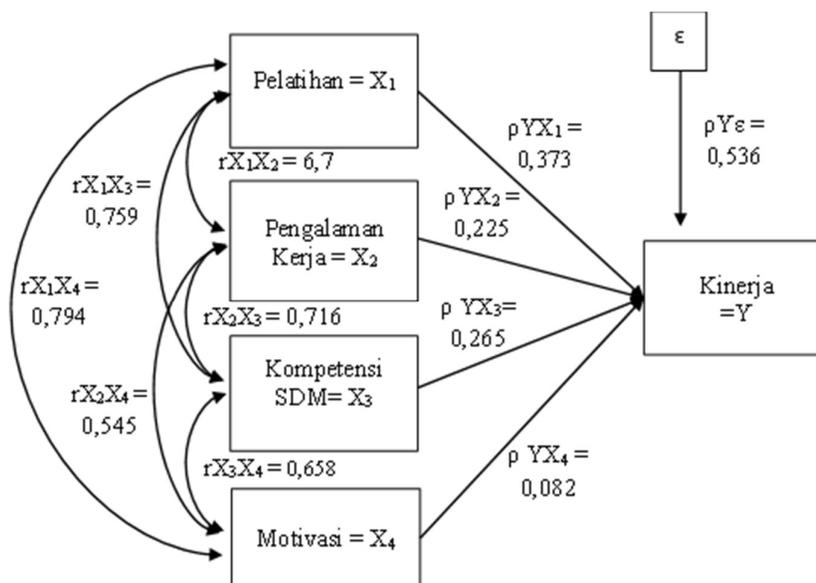
Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Bangun dalam (Marbawi 2016:93), berpendapat sistem manajemen kinerja (*performance management system*) merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting, mengingat bahwa penilaian kinerja dapat menjadi tolok ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Dengan penilaian kinerja dapat menjadi bahan rujukan dalam memperbaiki dan mengembangkan kinerja pegawai

3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pegawai pengelola kesehatan jiwa Puskesmas di Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan jenisnya, penelitian yang dilakukan termasuk kedalam penelitian kuantitatif deskriptif (*descriptive quantitative research*) dan inferensial. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu pelatihan X1, pengalaman kerja X2, kompetensi X3 dan motivasi X4, sedangkan untuk variabel dependen kinerja Y. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pengelola kesehatan jiwa di Puskesmas Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 97 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yang berjumlah 97 sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini kuisioner atau angket, dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil 97 tanggapan, dilakukannya uji analisis jalur struktural, untuk mengetahui hubungan secara langsung dan tidak langsung variabel independen yaitu pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Besarnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam angka koefisien jalur. Nilai koefisien jalur untuk semua jalur pada struktural, dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini.



Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Gambar 1 Hasil Analisa Jalur Struktural

Besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada Tabel 3, sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Besar Hubungan Antar Variabel

Hubungan	Persamaan	Nilai Koefisien Jalur	Besar Pengaruh	Ket
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja				
Pengaruh langsung	$(\rho_{YX_1})^2$	0,139	13,9%	A
Pengaruh tidak langsung melalui X_2	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2})$	0,056	5,6%	B
Pengaruh tidak langsung melalui X_3	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_3})$	0,075	7,5%	C
Pengaruh tidak langsung melalui X_4	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_4})(\rho_{YX_4})$	0,024	2,4%	D
Total pengaruh pelatihan terhadap kinerja	A+B+C+D	0,295	29,5%	E
Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja				
Pengaruh langsung	$(\rho_{YX_2})^2$	0,051	5,1%	F
Pengaruh tidak langsung melalui X_1	$(\rho_{YX_2})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_1})$	0,056	5,6%	G
Pengaruh tidak langsung melalui X_3	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_3})(\rho_{YX_3})$	0,043	4,3%	H
Pengaruh tidak langsung melalui X_4	$(\rho_{YX_2})(r_{X_2X_4})(\rho_{YX_4})$	0,010	1,0%	I
Total pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja	F+G+H+I	0,160	16,0%	J
Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja				
Pengaruh langsung	$(\rho_{YX_3})^2$	0,070	7,0%	K
Pengaruh tidak langsung melalui X_1	$(\rho_{YX_3})(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_1})$	0,075	7,5%	L
Pengaruh tidak langsung melalui X_2	$(\rho_{YX_3})(r_{X_2X_3})(\rho_{YX_2})$	0,043	4,3%	M
Pengaruh tidak langsung melalui X_4	$(\rho_{YX_3})(r_{X_3X_4})(\rho_{YX_4})$	0,014	1,4%	N
Total pengaruh Kompetensi SDM terhadap kinerja	K+L+M+N	0,202	20,2%	O
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja				
Pengaruh langsung	$(\rho_{YX_4})^2$	0,007	0,7%	P
Pengaruh tidak langsung melalui X_1	$(\rho_{YX_4})(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_1})$	0,024	2,4%	Q
Pengaruh tidak langsung melalui X_2	$(\rho_{YX_4})(r_{X_2X_3})(\rho_{YX_2})$	0,010	1,0%	R
Pengaruh tidak langsung melalui X_3	$(\rho_{YX_4})(r_{X_3X_4})(\rho_{YX_3})$	0,014	1,4%	S
Total pengaruh Motivasi terhadap kinerja	P+Q+R+S+T	0,055	5,5%	T

Hubungan	Persamaan	Nilai Koefisien Jalur	Besar Pengaruh	Ket
Total Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi SDM dan motivasi terhadap kinerja	E+J+O+T	0,712	71,2%	U
Pengaruh Faktor-Faktor Lain Terhadap Kinerja				
Pengaruh langsung	$(\rho Y \epsilon)^2$	0,288	28,8%	V

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja kesehatan jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Berikut ini merupakan data hasil uji t, dapat dilihat pada Tabel 3, sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.833	.070
X1	3.362	.001
1 X2	2.691	.008
X3	2.749	.007
X4	.886	.378

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja kesehatan jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Berikut ini merupakan data hasil uji F, dapat dilihat pada Tabel 4, sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	56.760	0,000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2024

Bagian 1: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya

Besarnya pengaruh antara variabel pelatihan terhadap kinerja secara langsung sebesar 13,9%. Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja melalui pengalaman kerja sebesar 5,6%. Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar 7,5%. Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi sebesar

2,4%. Total pengaruh pelatihan terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 29,5%.

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 3,362 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,6 ($df=92$ dan $\alpha=0,05$), dengan arah positif. Sehingga hal tersebut menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai pengelola kesehatan jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Arah positif menandakan bahwa semakin meningkatnya pelatihan maka akan meningkatkan kinerja pada Pegawai pengelola kesehatan jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Sinambela dan Sinambela 2019:119), yang menyatakan bahwa program pelatihan memberikan manfaat bagi organisasi salah satunya peningkatan kinerja pegawai. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, Ekhsan, dan Parashakti 2021) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Safitri 2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan dengan pemberian pelatihan kepada karyawan, mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Bagian 2: Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya

Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja secara langsung yaitu sebesar 5,1%. Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui pelatihan sebesar 5,6%. Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar 4,3%. Besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 1%. Total pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 16%.

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 2.691 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,66 ($df=92$ dan $\alpha=0,05$), dengan arah positif. Sehingga hal tersebut menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai pengelola kesehatan jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Arah positif menandakan bahwa semakin meningkatnya pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai pengelola kesehatan jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Simamora dalam (Yunus dan Titien 2013:113) menyatakan bahwa faktor individu yaitu latar belakang pengalaman kerja, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Wirawan, Bagia, dan Susila 2019) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pitriyani dan Halim 2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana ketika pengalaman akan suatu pekerjaan yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Bagian 3: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya

Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja secara langsung sebesar 7%. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui pelatihan sebesar 7,5%. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui pengalaman kerja sebesar 4,3%. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi sebesar 1,4%. Total pengaruh kompetensi terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 20,2%.

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 2.749 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,644 ($df=92$ dan $\alpha=0,05$), dengan arah positif. Sehingga hal tersebut menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Pegawai pengelola kesehatan jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Arah positif menandakan bahwa semakin meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai pengelola kesehatan jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat (Marbawi 2016:96) yang menyatakan bahwa kompetensi yaitu berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan, apakah karyawan tersebut memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sarumaha 2022) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Krisnawati dan Bagia 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa dengan pemberian program pelatihan yang mana pelatihan itu sendiri merupakan proses penambahan pengetahuan dan keterampilan karyawan, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Bagian 4: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya

Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja secara langsung yaitu sebesar 0,7%. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui pelatihan sebesar 2,4%. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui pengalaman kerja sebesar 1%. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kompetensi sebesar 1,4%. Total pengaruh motivasi terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 5,5%.

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai signifikansi sebesar 0.378 lebih besar dari 0,05. Sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 0.886 lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,644 ($df=92$ dan $\alpha=0,05$), dengan arah positif. Sehingga hal tersebut menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai pengelola kesehatan jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Arah positif menandakan bahwa semakin meningkatnya motivasi maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai pengelola kesehatan jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Mangkunegara dalam (Yunus dan Titien 2013:113) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor dari 2 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Marjaya dan Pasaribu 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lamere, Kirana, dan Welsa 2021) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan karena terdapat pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Bagian 5: Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Pengelola Kesehatan Jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisa jalur total pengaruh pelatihan terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 29,5%. Total pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 16%. Total pengaruh kompetensi terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar 20,2%. Total pengaruh motivasi terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung yaitu sebesar

5,5%. Sehingga didapat bahwa total pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung 71,2%.

Sedangkan dapat dilihat dari hasil uji F, pada tabel ANOVA. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 \leq 0,05$. Nilai F hitung adalah sebesar $56,76 \geq F$ tabel 2,47 (df=4 dan df₂=92). Hal tersebut menandakan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga secara simultan variabel pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pengelola kesehatan jiwa Puskesmas di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja, besarnya faktor residu yang mungkin mempengaruhi penelitian ini yaitu sebesar 28,8%. Dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini mungkin mempengaruhi kinerja pegawai pengelola kesehatan jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya sebesar 28,8%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pengelola kesehatan jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Pelatihan, pengalaman kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan pengelola kesehatan jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

- 1) Pelatihan merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tenaga kesehatan pengelola kesehatan jiwa di Puskesmas Wilayah Kabupaten Tasikmalaya. Dapat menjadi acuan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.
- 2) Motivasi merupakan variabel yang tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Peningkatan dapat dilakukan dengan cara kegiatan *employee gathering* untuk memperkuat hubungan sosial antara pegawai mengingat bahwa indikator *need of affiliation* merupakan indikator yang paling rendah skornya dibandingkan dengan variabel lain.
- 3) Besar pengaruh faktor residu sebesar 28,8%, sehingga diperlukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

6. DAFTAR REFERENSI

- Dinas Kesehatan. 2023. *Rencana Kerja Tahun 2023*. Tasikmalaya.
- Irfan R. Akbar, Dan Handoko Agus L. 2020. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng.” *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis (Jikb)* 1(1):91–101.
- Krisnawati, Ni Komang Dewi, Dan I. Wayan Bagia. 2021. “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Bisma: Jurnal Manajemen* 7(1):29. Doi: 10.23887/Bjm.V7i1.28736.
- Lamere, Lukas, Kusuma Chandra Kirana, Dan Henny Welsa. 2021. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” *Bisma: Jurnal Manajemen* 7(2):341. Doi: 10.23887/Bjm.V7i2.35420.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Marbawi, Adamy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Marjaya, Indra, Dan Fajar Pasaribu. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):129–47. Doi: 10.30596/Maneggio.V2i1.3650.
- Nugroho, Marno Nugroho, Dan Renjana Paradifa. 2020. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.” *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11(1):149–68. Doi: 10.21009/Jrmsi.011.1.08.
- Pitriyani, Dan Abd Halim. 2019. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)* 1(1).
- Pynes, Joan E. 2016. *Human Resources Managemen For Public And Non Profit Organization*. Third. San Fransisco: Jossey Bass.
- Rahardjo, Daniel. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Raytasyah, Zeinnisa Inggit, Dan Bowo Santoso. 2023. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan.” *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6(3):3916–27. Doi: 10.47467/Alkharaj.V6i3.5098.
- Safitri, Debby Endayani. 2019. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dimensi* 8(2). Doi: 10.33373/Dms.V8i2.2154.
- Sarumaha, Werni. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi* 1(1):28–36. Doi: 10.56248/Jamane.V1i1.10.
- Setiawan, Indra, Muhamad Ekhsan, Dan Ryani Dhyhan Parashakti. 2021. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja.” *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)* 1(2):186–95. Doi: 10.59832/Jpmk.V1i2.32.
- Simbolon, Sahat. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Budaya Kerja Dan Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen.” *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen* 5(2):87–97. Doi: 10.56457/Jimk.V5i2.42.

- Sinaga, Sarman. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan." *Jurnal Ilmiah Metadata* 2(2):159–69.
- Sinambela, Lijan Poltak, Dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kerja*. 1 Ed. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Sukmawati, Erni, Sri Langgeng Ratnasari, Dan Zulkifli Zulkifli. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9(3):461–79. Doi: 10.33373/Dms.V9i3.2722.
- Wirawan, Ketut Edy, I. Wayan Bagia, Dan Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5(1).
- Yunus, Dan Sukartini Titien. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Majalengka: Universitas Majalengka.