Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Morowali

Jeli Defista[1], Dr.Yoberth Kornelius[2]
Program Studi Manajemen (Kampus Luar Utama), Universitas Tadulako [1,2]
Email : jjely05@gmail.com[1*]

ABSTRAK

Perkembangan manajemen pengetahuan dan motivasi kerja di RSUD Morowali menjadi perhatian penting seiring dengan upaya peningkatan kualitas pelayanan. Penelitian ini mengidentifikasi pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Di RSUD Morowali, manajemen pengetahuan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian terdiri dari 90 pegawai di RSUD Morowali. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari manajemen pengetahuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi untuk manajemen pengetahuan adalah 0,627, sedangkan untuk motivasi kerja adalah 0,424. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam kedua variabel tersebut berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pengembangan kebijakan dan program yang mendukung peningkatan manajemen pengetahuan dan motivasi kerja di RSUD Morowali, sehingga kualitas pelayanan kesehatan dapat terus ditingkatkan.

***Kata kun*ci** : Manajemen Pengetahuan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, RSUD Morowali.

ABSTRACT

The development of knowledge management and work motivation at RSUD Morowali has become an important focus in efforts to improve service quality. This study identifies the effects of these two factors on employee performance. At RSUD Morowali, effective knowledge management and high work motivation are expected to enhance the effectiveness of health services. The aim of this research is to analyze the influence of knowledge management and work motivation on employee performance. The method used is quantitative, with data collection conducted through questionnaires. The research sample consists of 90 employees at RSUD Morowali. The collected data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate a significant influence of knowledge management and work motivation on employee performance. The regression coefficient for knowledge management is 0.627, while for work motivation it is 0.424. This suggests that improvements in both variables positively contribute to employee performance. It is hoped that the results of this study can serve as a reference for developing policies and programs that support the enhancement of knowledge management and work motivation at RSUD Morowali, thereby continuously improving the quality of health services.

Keywords : *Knowledge Management, Work Motivation, Employee Performance, RSUD Morowali.*

PENDAHULUAN

Bagaimanapun canggihnya peralatan, faktor manusia tetap akan menjadi sumber daya yang paling krusial dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap asset yang sangat berharga. Sumber daya manusia mempu nyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi,tanpa sumber daya manusia yang handal maka sangat mungkin organisasi tidak dapat mencapai target maksimalnya. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai keunikan seperti pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan sumber daya yang lainnya.

Menurut Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, di mana Pasal 4 dinyatakan bahwa Rumah sakit mempunyai tugas dan tanggung jawab memberikan pelayanan kesehatan terhadap seseorang secara paripurna. Untuk dapat memberikan pelayanan yang paripurna maka peran sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sangat penting dan berarti. Oleh karena itu pada pasal 5 butir (c)

dijelaskan bahwa rumah juga berfungsi menjadi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayana kesehatan. Keberhasilan dan pelayanan suatu rumah sakit akan sangat ditentukan oleh kinerja seluruh pegawai.

Menurut Walczak dalam Intezari (2017:474) bahwa: "Manajemen pengetahuan atau *knowledge management* sebagai proses yang memfasilitasi, penangkapan, distribusi, pembuatan, dan penerapan pengetahuan agar pegawai dapat bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi serta mampu membuat keputusan terbaik. Mengingat rumah sakit adalah suatu lembaga pelayanan yang mengkhusu skan melayani masyarakat yang sedang terganggu kesehatannya, dengan demikian tanggung jawab pelaksanaan tugas pegawai sangat membutuhka pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni. Beberapa faktor yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, antara lain manajemen pengetahuan dan motivasi kerja (Chandra,2019).

(Sugiyono 2017) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang(Supomo & Nurhayati, 2018) Selain motivasi kerja, Manajemen Pengetahuan menjadi faktor yang dapat mempe garuhi kinerja pegawai.

Manajemen pengetahuan adalah proses mengumpulkan, berbagai, memeli hara atau mengelola, dan menyebarkan pengetahuan organisasi lebih efektif. Rumah sakit sebagai organisasi yang dituntut memiiki pengetahuan yang *up date* dan *up grade*. Hal ini berarti setiap pegawai khususnya tenaga medis dan para medis diwajibkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni. Ketika pegawai memiliki pengetahuan yang cukup, maka sangat memungkinkan pasien akan mendapatkan pelayanan yang terbaik. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan motivasi kerja yang tinggi akan mendukung organisasi mencapai kinerjanya secara maksimal. Menurut abdurahaman (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuatintas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi- fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rumah Sakit Umum Daerah Morowali adalah Rumah Sakit Pemerintah daerah yang berada di Kabupaten Morowali. Keberdaanya merupakan bagian penting dari pelayanan publik yang bertujuan memberikan pelayanan sebaik- baiknya kepada masyarakat. Pada tahun 2016 rumah sakit umum daerah morowali telah mendapat sertifikat akreditas rumah sakit yang menyatakan bahwa rumah sakit umum daerah morowali telah memenuhi standar akreditas rumah sakit dan dinyatakan lulus tingkat perdana dan pada tahun 2018 dengan mengunakan standar nasional akreditasi rumah Sakit (SNARS) edisi 1 (satu) 2018 yang diberlakukan sejak 1 januari 2019.sehingga RSUD Morowali melaksanakan survey akreditasi kembali berdasarkan SNARS edisi 1 tahun 2018 pada bulan November 2019 dan memperoleh hasil kelulusan tingkat utama. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Morowali, sebagai lembaga publik yang menyediakan layanan kesehatan, memiliki tanggung jawab besar untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan RSUD Morowali dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kinerja pegawai yang merupakan ujung tombak dalam proses pelayanan.

Kinerja pegawai yang bervariasi mencerminkan bagaimana manajemen pengetahuan dan motivasi berinteraksi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan mampu mengakses pengetahuan dengan baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dalam hal kecepatan maupun kualitas pelayanan. Sebaliknya, pegawai yang kurang termotivasi dan tidak memiliki akses yang baik terhadap pengetahuan dapat mengalami penurunan kinerja. Sehingga berimplikasi langsung pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh RSUD Morowali.

Kinerja pegawai yang optimal sangat penting untuk memastikan pasien mendapatkan pelayanan yang memadai dan berkualitas. Dengan meningkatkan manajemen pengetahuan dan motivasi kerja, RSUD Morowali dapat mencapai tujuan pelayanan kesehatan yang lebih baik. Hasil observasi peneliti dengan mewawancarai seseorang pegawai berinisial IR, beliau mengatakan beberapa hal terkait dengan kinerja antara lain hasil kerja pegawai yang masih tidak optmal. Demikian pula dengan perilaku kerja pegawai di

mana masih ada beberapa pegawai yang menunda-nunda perkejaannya bahkan ada pegawai yang selalu bergantung pada intsruksi pimpinan tanpa memiiki inisiatif dalam bertindak di saat kondisi *emergency.*

Wawancara selanjutnya dengan IR , beliau menjelaskan tentang manajemen pengetahuan pegawai di mana masih kurang upaya organisasi dalam memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Salah satu manfaat dari manajemen pengetahuan adalah bagaimana dianatara pegawai ada *transfer knowledge*. Secara konseptual manajemen pengetahuan memiliki 2 dimensi, yang pertama adalah *tacit knowledge* dan yang kedua adalah eksplisit knowledge. Kedua dimensi ini masih terbatas dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Morowali. Demikian pula dengan motivasi kerja pegawai, hasil wawancara selanjutnya diperoleh informasi bahwa masih ada pegawai yang mengeluhkan gajin yang diterima khususnya pegawai honorer. Berdasarkan fenomena yang ditemukan dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu dan teori terkait dengan variabel penelitian maka peneliti tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul **"Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Morowali".**

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode **deskriptif dan kausal** untuk menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Morowali. Menurut Sugiyono (2020:16), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan analisis data bersifat statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel **manajemen pengetahuan (X1)** dan **motivasi kerja (X2)** terhadap **kinerja pegawai (Y)** menggunakan analisis **regresi linier berganda**.

Penelitian dilaksanakan di **RSUD Morowali**. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa rumah sakit tersebut merupakan salah satu rumah sakit yang sedang berkembang di Kabupaten Morowali serta memiliki jumlah pegawai yang cukup besar sehingga relevan untuk penelitian mengenai kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Morowali yang berjumlah **865 orang**. Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penentuan jumlah sampel menggunakan **rumus Slovin** dengan tingkat kesalahan 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak **90 responden**. Teknik pengambilan sampel menggunakan **non-probability sampling dengan teknik purposive sampling** (Sugiyono, 2016). Kriteria responden dalam penelitian ini yaitu: (1) tenaga medis dan non-medis di RSUD Morowali, (2) telah bekerja minimal 5 tahun, dan (3) bersedia menjadi responden serta mengisi kuesioner penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas **data kualitatif dan data kuantitatif** (Sugiyono, 2019). Data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait kondisi pegawai di RSUD Morowali. Sementara itu, data kuantitatif diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian. Sumber data yang digunakan meliputi **data primer** dan **data sekunder**. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai literatur seperti buku, jurnal ilmiah, serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi **manajemen pengetahuan (X1)** dan **motivasi kerja (X2)**, sedangkan variabel dependen adalah **kinerja pegawai (Y)**. Manajemen pengetahuan didefinisikan sebagai proses yang memfasilitasi penciptaan, penyebaran, dan pemanfaatan pengetahuan dalam organisasi (Walczak dalam Intezari, 2017). Indikator manajemen pengetahuan meliputi penggunaan pengetahuan, berbagi pengetahuan, refleksi pengetahuan, dan identifikasi pengetahuan (Honeycutt & Pragiwani, 2018). Motivasi kerja merupakan dorongan yang menimbulkan semangat kerja sehingga individu mampu bekerja secara efektif

(Hafidzi dkk., 2019). Indikator motivasi kerja mencakup kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan. Sementara itu, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam periode tertentu (Fahmi, 2017). Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi kerja, disiplin, inisiatif, dan ketelitian (Afandi, 2018).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi **dokumentasi, kuesioner (angket), dan wawancara**. Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data pendukung dari literatur dan dokumen organisasi, sedangkan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data utama dari responden penelitian.

Instrumen penelitian diuji menggunakan **uji validitas dan reliabilitas**. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai **Corrected Item-Total Correlation**, dimana item dinyatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel (0,361). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan **Cronbach Alpha**, dimana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 (Sunyoto, 2013).

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan **uji asumsi klasik** yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai **Tolerance ≥ 0,1** dan **VIF ≤ 10**. Sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis **scatterplot** untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dalam model regresi (Suliyanto, 2011).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari **analisis deskriptif** dan **analisis regresi linier berganda**. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian dengan menggunakan nilai rata-rata (mean). Sementara itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

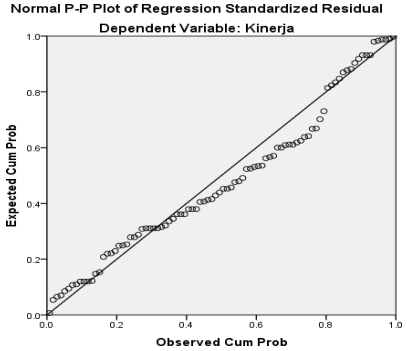
dimana Yadalah kinerja pegawai, X_1adalah manajemen pengetahuan, X_2adalah motivasi kerja, $a$adalah konstanta, $b_1$dan $b_2$adalah koefisien regresi, serta $e$adalah error (Sugiyono, 2017).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan **uji F, uji t, dan koefisien determinasi (R^2)**. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Hal ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu model regresi terdistribusi secara teratur. Nilai residual harus memiliki distribusi normal jika model regresi ingin efektif. Variabel individu tidak dievaluasi untuk normalitas. Untuk menilai apakah data yang diberikan dalam penelitian ini normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat dalam gambar grafik sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa distribusi normal karena regresi yang ditunjukkan pada gambar titik-titik menyebar mengikuti arah garis diagonal penyebarannya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi mendeteksi adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variable bebas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolineritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Manajemen Pengetahuan (X1)	0.786	1.273
Motivasi Kerja (X2)	0.786	1.273

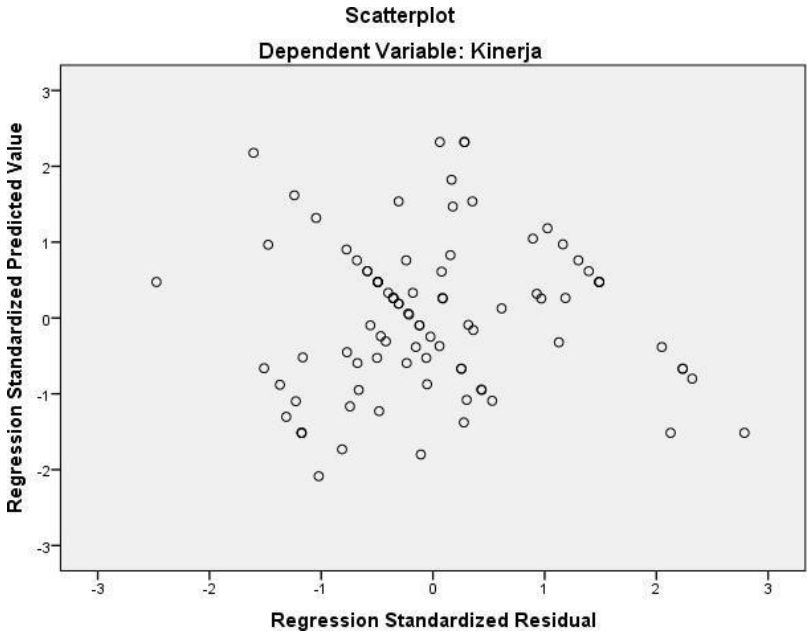
a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai VIF dan nilai *Tolerance* untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai *tolerance* variabel Manajemen Pengetahuan sebesar 0.786 > 0,1 dan nilai VIF 1.273 < 10, maka varibel Manajemen Pengetahuan dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Nilai *tolerance* Motivasi Kerja sebesar 0.786 > 0,1 dan nilai VIF 1.273 < 10, maka variabel Motivasi Kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan adanya varian variabel dalam model penelitian yang tidak sama (konstan) dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Untuk mengetahui gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati scatterplot di mana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicated Standardized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai Residual *Studentized*. Hasil uji asumsi heteroskedastisitas dari model regresi dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Selain itu, titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan alat dalam menganalisis statistika dalam menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen. Tipe analisis regresi linear sederhana dimana hanya menghubungkan satu variabel independen

(X) dengan variabel dependen (Y), sedangkan analisis regresi berganda menghubungkan beberapa variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 20 dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Up	Koefisien Regresi B	Std. Eror	Thitung	Sig
(Constant)	14,632	3,709	3,945	0,000
Manajemen Pengetahuan	0,627	0,241	2,604	0,011
Motivasi Kerja	0,424	0,113	3,748	0,000
R = 0,551 R Square = 0,304 Adjusted R Square = 0,288	F statistik = 19,000 Sig F = 0,000 Std. Eror of the estimate = 4,542			

Y = 14,632+0,627.X1+0,424.X2

Dimana:
Y = Kinerja
X1 = Manajemen Pengetahuan X2 = Motivasi Kerja

Hasil dari analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 14,632 angka tersebut menunjukkan bahwa jika Manajemen Pengetahuan dan Motivasi Kerja bernilai nol maka kinerja bernilai 14,632.
2. Manajemen Pengetahuan (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0,627 memiliki arti bahwa setiap kenaikan manajemen pengetahuan sebesar 1% maka akan meningkatkan perilaku manajemen keuangan sebesar 0,627.
3. Motivasi Kerja (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0,424 memiliki arti bahwa setiap kenaikan pengetahuan keuangan sebesar 1% maka akan meningkatkan perilaku manajemen keuangan 0,424.

3.5 Uji Hipotesis

3.5.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05$

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	783,851	2	391,,925	19,000	0,000
Residual	1794,649	87	20,628		
Total	2578,500	89			

a.Predictors: (Constant), X2,X1 b.Dependent Variable:Y

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 19,000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen

pengetahuan dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

3.5.2. Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh secara parsial antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Cara menguji uji t dengan membandingkan T hitung dengan T tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan T hitung lebih besar dari T tabel. Atau probabilitas keseluruhan lebih kecil dari 5% (sig<0,05).

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Eror	Beta		
(Constant)	4,632	3,709		3,945	0,000
X1	0,627	0,241	0,263	2,604	0,011
X2	0,424	0,113	0,374	3,748	0,000

a.Dependent Variable:Y

Adapun hasil dari uji t adalah sebagai berikut:

1. Variabel Manajemen Pengetahuan (X1) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,627 sementara tingkat signifikan sebesar 0,011 dimana sig < α (0,011 < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,424 sementara tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana sig < α (0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhaap Kinerja.

3.5.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjested R Square*

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Eror of the Estimate
1	0.551	0.304	0.288	4,542

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,288 (28,8%). Hal tersebut memiki arti bahwa kemampuan variabel manajemen pengetahuan dan motivasi kerja dalam penelitian ini mempengaruhi variabel kinerja sebesar 28,8% sedangkan sisanya 71,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termaksud dalam model regresi

3.6 Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan, menjelaskan, serta mengkaji temuan analisis data yang telah dilakukan. Melalui pembahasan ini, peneliti dapat mengaitkan secara jelas hasil penelitian dengan landasan teori, perumusan hipotesis, serta temuan-temuan dari penelitian terdahulu. Adapun hasil penelitian yang diperoleh peneliti adalah sebagai berikut :

3.6.1. Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji secara simultan, variabel manajemen pengetahuan dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Morowali. Manajemen pengetahuan memiliki beberapa indikator utama, yaitu dukungan pemimpin dalam memberikan pengetahuan, pelatihan serta kesempatan belajar bagi karyawan, proses berbagi pengetahuan antar karyawan, serta berbagi pengalaman kerja. Sementara itu, motivasi kerja mencakup aspek penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan dalam bekerja, serta dorongan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen pengetahuan mengacu pada proses pengelolaan informasi dan pengalaman kerja dalam organisasi agar dapat digunakan secara efektif oleh karyawan. Dengan adanya sistem manajemen

pengetahuan yang baik, karyawan dapat lebih mudah mengakses dan menerapkan informasi yang relevan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, berbagi pengetahuan di antara karyawan juga membantu menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan pribadi dan ambisi dalam berkarier, maupun dari faktor eksternal, seperti penghargaan finansial, lingkungan kerja yang mendukung, serta kebijakan perusahaan yang memberikan kesempatan pengembangan diri. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang maksimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam memperkuat dampak manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen pengetahuan yang efektif sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi pegawai agar kinerja dapat terus meningkat.

3.6.2. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis, variabel Manajemen Pengetahuan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Morowali. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas X1 terhadap Y yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara Manajemen Pengetahuan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Manajemen Pengetahuan memiliki pengaruh sebesar 0,627 terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti bahwa setiap peningkatan +1 pada Manajemen Pengetahuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,627. Dalam penelitian ini, Manajemen Pengetahuan merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Hardayanti (2015), yang menemukan bahwa manajemen pengetahuan, yang mencakup personal knowledge, job procedure, dan technology, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka Mitra Gas Makassar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan Manajemen Pengetahuan yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan keterampilan, pemahaman terhadap prosedur kerja, serta pemanfaatan teknologi yang mendukung produktivitas dan efisiensi kerja.

3.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,424, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Selain itu, nilai koefisien beta sebesar 0,374 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja lebih kuat dibandingkan dengan Manajemen Pengetahuan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, setiap peningkatan 1 satuan dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,424.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Gorgor Pasaribu, (2021) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru. Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan motivasi kerja, seperti memberikan insentif, pengakuan atas kinerja, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesempatan pengembangan karier, agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manajemen Pengetahuan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara serempak terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Morowali. Manajemen Pengetahuan mencakup dukungan pemimpin, pelatihan, berbagi pengalaman, serta pemanfaatan teknologi, sedangkan Motivasi Kerja mencakup aspek penghargaan, lingkungan kerja, dan kepuasan dalam bekerja.
2. Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Morowali. Dengan

penerapan sistem manajemen pengetahuan yang baik, karyawan dapat lebih mudah mengakses informasi, meningkatkan keterampilan, serta bekerja secara lebih produktif dan efisien.

3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Morowali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, semakin meningkat pula Kinerja Pegawai. Motivasi kerja yang tinggi membuat pegawai lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Yogyakarta: Nusa Media.

Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hardayanti, Asri. 2015. *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aneka Mitra Gas Makassar.* Makassar.

Hafidzi, A., dkk. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai."

Nurul, Alfiyah. 2021. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(4): 416–425.

Pasaribu, Gorgor. 2021. *Pengaruh Knowledge Management, Skill, Ability dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.* Pekanbaru.

Rio, Chandra. 2019. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Teluk Kuanta.* Kuantan.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS.* Yogyakarta: ANDI.

Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi.* Bandung: PT Refika Aditama.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.