

Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau

Nurdiana¹ Seno Andri²

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2}

Email: nurdiana0728@student.unri.ac.id¹

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Prov Riau, penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data nya menggunakan Angket (quesioner). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 125 karyawan. pengambilan sampel pada penelitian ini sebanyak 95 karyawan non medis berstatus PNS pada Rumah Sakit Jiwa Tampan dengan penetapan sampel menggunakan Rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot skor (5:4:3:2:1) . Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda menggunakan SPSS 24. Adapun hasil penelitian dari Variabel Motivasi kerja diketahui $T_{hitung} (21.541) > T_{tabel} (1,661)$ atau $Sig (0,000) < 0,05$. Artinya Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas. Variabel pengalaman kerja diketahui $T_{hitung} (11.402) > T_{tabel} (1,661)$ atau $Sig (0,000) > 0,05$. Artinya pengalaman kerja berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan.

Kata Kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan pertumbuhan perekonomian bisnis yang cukup pesat, salah satu bisnis yang terbilang cukup berkembang di Indonesia salah satunya adalah industri di bidang jasa kesehatan yaitu di Rumah Sakit. Rumah Sakit merupakan sebuah lembaga yang harus mengikuti perkembangan zaman terutama dalam mengelola karyawannya. Menurut (Arifudin,2020) organisasi yang baik tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*Human Resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Oleh sebab itu Rumah Sakit sangat membutuhkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut bukit *et al* (2017) Produktivitas kerja merupakan hasil dari persyaratan kerja yang wajib dipenuhi untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pelaksanaannya. Produktivitas kerja pada karyawan merupakan standar ukuran perusahaan yang harus di penuhi oleh setiap karyawan. Standar ukuran tersebut merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

Produktivitas kerja pada karyawan dapat dikatakan baik apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu pemberian insentif secara adil kepada karyawan. Dengan adanya pemberian insentif yang diberikan pada karyawan dapat memotivasi karyawan sehingga karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan lebih giat lagi dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Motivasi kerja muncul dari dalam diri seseorang karena adanya dorongan kebutuhan

hidup yang harus terpenuhi, Setiap karyawan memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda sehingga hasil kerjanya juga berbeda. Menurut (Henri Simamora,2004), insentif adalah bayaran atas dasar untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Dengan adanya pemberian insentif tersebut dapat memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Selain motivasi pengalaman kerja juga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Menurut (Kumbadewi,2016), Produktivitas karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah pengalaman kerja. . Dengan pengalaman kerja, karyawan memiliki keterampilan kerja yang lebih baik daripada mereka yang baru memasuki dunia kerja, karena seseorang belajar berdasarkan aktivitas dan perjuangan yang terjadi di tempat kerja. Instansi Rumah Sakit Jiwa Tampan merupakan salah satu Rumah Sakit yang ada di Pekanbaru dibawah naungan Pemerintah yang bergerak di bidang non profit berorientasi sosial dan bisnis. Rumah Sakit Jiwa Tampan juga berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan jiwa untuk wilayah administratif dan berbasis masyarakat. Adapun fenomena-fenomena yang dilihat peneliti pada saat melakukan Prasurey yaitu masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan tidak menaati aturan seperti : pegawai yang keluar masuk pada saat jam kerja, pegawai yang bermain handpone pada saat jam kerja. sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan tidak menyelesaikan tugas nya dengan tepat waktu.hal tersebut terjadi karena karyawan yang tidak memiliki motivasi untuk bekerja dan kurang memahami tugas yang diberikan sehingga pegawai semenah-menah terhadap pekerjaannya. Apabila hal tersebut terjadi secara terus menerus maka dapat menyebabkan tingkat produktivitas kerja pada karyawan menurun.

Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Mangkunegara (2016), adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), mengatakan motivasi kerja penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai Produktivitas Kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2017) indikator motivasi kerja: Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan dan Kebutuhan akan afiliasi/hubungan.

Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2018), Pengalaman kerja yaitu kenaikan pangkat yang didasarkan dalam lamanya pengalaman kerja seorang. Menurut Marwansyah (2015), pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut foster (2015), indikator-indikator pengalaman kerja: Lama waktu kerja atau masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Produktivitas Kerja

Menurut Munandar (2008). Produktivitas kerja sendiri adalah sikap mental yang memiliki semangat dalam bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan perbaikan. Menurut Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan fisik atau bisa juga disebut dengan kemampuan keterampilan. Menurut Sutrisno (2019), indikator produktivitas: Kemampuan, Pengembangan diri, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Mutu dan Efisien.

METODE PENELITIAN

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data nya menggunakan Angket (kuesioner). Populasi dalam penelitian ini 125 karyawan. pengambilan sampel sebanyak 95 karyawan non medis berstatus dengan penetapan sampel menggunakan Rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot skor (5:4:3:2:1) . Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis liner berganda menggunakan Program SPSS 24.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu pernyataan atau kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila r-hitung yang merupakan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari r-tabel maka dinyatakan valid. Nilai r hitung pada penelitian ini yaitu dilihat pada kolom correlations. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu r-hitung \geq r-tabel (0,201). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang apabila gunakan akan menghasilkan hasil yang sama meskipun digunakan dalam waktu yang berbeda. Instrumen dikatakan reliabel apabila Statistic Cronbach"s Alpha lebih besar dari nilai \geq r-tabel. Jika nilai reliabilitas cronbach alpha diatas 0,6 maka dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Rtabel	Nilai Batas	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0.721	0.201	0.60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.744	0.201	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.955	0.201	0.60	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan masing-masing variabel dengan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan diterima karena sudah memenuhi riabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakana untuk menguji apakah data yang di amati berdistribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan dapat dilihat dari *Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian normal masing-masing variabel ditentukan dari nilai *asympt sig (2-tailed)* harus bernilai sama atau melebihi nilai tingkat signifikan 0,05 atau 5%.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.87072133
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.103

	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.226 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai *asymp sig (2-tailed)* (0,226) lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas sudah memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent memiliki hubungan positif atau negatif. Data yang digunakan berskala interval atau dari hasil tanggapan responden kemudian di distribusikan ke dalam program SPSS 24.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	77.535	2.685		28.879	.000
	Motivasi Kerja (X1)	3.165	.147	1.334	21.541	.000
	Pengalaman Kerja (X2)	1.778	.156	.706	11.402	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS 24

$$Y = a + b_1x_1 + x_2 + e$$

$$\text{Produktivitas Kerja} = 27.462 + 0,413x_1 + 0,171 + e$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat di artikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 77.535 artinya apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka Produktivitas sebesar 77.535
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 3.165 artinya adalah bahwa setiap membaiknya program motivasi sebesar satuan 1 maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 3.165 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap
- Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 1.778. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar satuan 1 maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 1.778. Dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Terdapat Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan variabel independen yaitu motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan / bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2705.284	2	1352.642	260.605	.000 ^b

	Residual	477.516	92	5.190		
	Total	3182.800	94			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)						

Sumber: Data Olahan SPSS 24

Dari tabel diatas diketahui f_{hitung} sebesar 260.605 dengan signifikan (0,000). maka dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} =$ pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 92$ adalah (3,10). Nilai F_{hitung} sebesar $260.605 > F_{tabel} 3.10$ dengan sig. (0,000) < 0,05 artinya adalah bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

Terdapat Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja (Uji T)

Tabel 5.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.535	2.685		28.879	.000
	Motivasi Kerja (X1)	3.165	.147	1.334	21.541	.000
	Pengalaman Kerja (X2)	1.778	.156	.706	11.402	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Diketahui nilai T_{tabel} pada taraf signifikan 5 % (2 tailed). Variabel Motivasi kerja diketahui $T_{hitung} (21.541) > T_{tabel} (1,661)$ atau Sig (0,000) < 0,05. Artinya pengalaman kerja berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja (Uji T)

Tabel 6.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.535	2.685		28.879	.000
	Motivasi Kerja (X1)	3.165	.147	1.334	21.541	.000
	Pengalaman Kerja (X2)	1.778	.156	.706	11.402	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Variabel pengalaman kerja diketahui $T_{hitung} (11.402) > T_{tabel} (1,661)$ atau Sig (0,000) > 0,05. Artinya pengalaman kerja berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.847	2.27824

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah 0.850 atau sama dengan 85 % angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 85 %. Sedangkan sisanya (100 % - 85% = 15 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai

Berdasarkan pengujian regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Adapun hasil penelitian dari Variabel Motivasi diketahui $T_{hitung} (21.541) > T_{tabel} (1,661)$ atau $Sig (0,000) < 0,05$. Artinya Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja dapat diterima. Semakin baik motivasi maka akan semakin baik pula produktivitas kerja pada karyawan. Dan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang memberikan pernyataan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sartono sinambela (2019), Nia devita heprima (2018), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai

pengujian regresi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Adapun hasil penelitian dari Variabel pengalaman kerja diketahui $T_{hitung} (11.402) > T_{tabel} (1,661)$ atau $Sig (0,000) > 0,05$. Artinya pengalaman kerja berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Semakin baik pengalaman kerja maka akan semakin baik pula produktivitas kerja pada karyawan. Dan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang memberikan pernyataan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, sesuai dengan penelitian yang dilakukan Akbar R (2020), menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai

Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan. Jika variabel motivasi dan pengalaman kerja dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Jika motivasi kerja tinggi dan pengalaman kerja baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan Non Medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan. Menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan Non Medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan. menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan Non Medis pada Rumah Sakit Jiwa Tampan.

Saran: Untuk variabel motivasi kerja pihak Rumah Sakit Jiwa Tampan harus lebih memperhatikan lagi untuk meningkatkan motivasi kerja agar karyawan lebih giat lagi dalam bekerja terkhususnya pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan yaitu Adanya Reward Untuk Karyawan Yang Berprestasi sehingga karyawan lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk variabel pengalaman kerja pihak Rumah Sakit Jiwa Tampan harus lebih memperhatikan lagi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan terkhususnya pada penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu Karyawan Memiliki Tingkat Penguasaan Terhadap Pekerjaan sehingga karyawan akan termotivasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Untuk produktivitas kerja pada karyawan Non Medis Rumah Sakit Jiwa Tampan dimensi pengembangan diri berada di skor terendah. Pihak Rumah Sakit Jiwa Tampan perlu

melakukan upaya dan strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan Non Medis Rumah Sakit Jiwa Tampan untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Arifudin,O.(2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi, & Akuntansi)*,184-190.Volume 3 No 2 Mei
- Bukit, Benjamin et al, (2017), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, ZAHR Publishing.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Foster,Bill,(2015). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta PPM
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. M. SP. (2017). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkata Produktifitas*. Bina Aksara. Bandung.
- Henry, Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Kumbadewi Luh,S. Dkk. (2016). Pengaruh umur, pengalaman kerja upah teknologi dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja. *jurnal manajemen indonesia*. vol 4. No.1
- Marwansyah,(2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Dua Cetakan Ke Empat Bandung :Alfabeta,CV
- Munandar. A. S, (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*.Jakarta: UI-Press.
- Sutrisno, H. E. 2019. *Budaya Organisasi*. Prenada Media