

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PERTAMINA TANJUNG KABUPATEN TABALONG

Shinta Avriyanti)*; Indriati Sumarni)*;Ma'rifatus Zuhro)*
shinta_avriyanti.stia_tabalong@yahoo.com
indria_ad@yahoo.co.id
mariafatuzzuhro@gmail.com

Departemen Administrasi Bisnis
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Jl. Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong
Kode Pos 70123 Telp./Fax (0526) 2022484

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh pendidikan terhadap motivasi karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 2) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 4) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 6) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 7) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pengalaman kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.

Penelitian ini termasuk penelitian *eksplanatory research*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel dengan metode *probability sampling* Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah : 1) Studi kepustakaan; dan 2) Kuesioner atau Angket. Kuesioner atau Angket merupakan instrument utama dengan sampel 30 responden dari perawat yang bekerja di rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong. Metode analisis data menggunakan *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Tidak terdapat pengaruh Pendidikan terhadap Motivasi karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 2) Terdapat pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 3) Tidak terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap motivasi karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 4) Terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 5) Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 6) Terdapat pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong; 7) Tidak

terdapat pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja melalui Motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.

Kata Kunci: Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi, Kinerja

=====

***INFLUENCE OF THE EDUCATION AND WORK EXPERIENCE
THROUGH MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES
PERTAMINA HOSPITAL TANJUNG TABALONG REGENCY***

ABSTRACT

Research is to find out and analyze 1) influence of education against Pertamina Hospital employee motivation Tanjung Tabalong Regency; 2) Influence of education on performance of employees of Pertamina Hospital Tanjung Tabalong Regency; 3) influence of work experience against Pertamina Hospital employee motivation Tanjung Tabalong Regency; 4) Influence of work experience on performance of employees of Pertamina Hospital Tanjung Tabalong Regency; 5) Influence of motivation on performance of employees of Pertamina Hospital Tanjung Tabalong Regency; 6) Influence of the education, work experience, motivation on performance of employees of Pertamina Hospital Tanjung Tabalong Regency; 7) to know the influence of the education, work experience through motivation on performance of employees of Pertamina Hospital Tanjung Tabalong Regency.

This research is eksplanatory research. The approach used in this study was the quantitative approach. Sampling method with the method of probability sampling techniques in the collection of data in this study are: 1) the study of librarianship; and 2) Questionnaires or question form. Questionnaires or question form is the main instrument with 30 sample respondents from a nurse who works at the hospital of Pertamina Tanjung Tabalong Regency. Methods of data analysis using Generalized Structured Component Analysis (GSCA).

The research results showed that: 1) there was no influence of Education against Pertamina Hospital employee motivation Tanjung Tabalong Regency; 2) there is the influence of Education on performance of employees of Pertamina Hospital Tanjung Tabalong Regency; 3) there is no working experience influence employee motivation against Pertamina Hospital Tanjung Tabalong Regency; 4) there is the influence of work experience on performance of employees of Pertamina Hospital Tanjung Tabalong Regency; 5) there was no influence of Motivation on performance of employees of Pertamina Hospital Tanjung Tabalong Regency; 6) there is the influence of the Education, work experience, motivation on performance of employees of Pertamina Hospital Tanjung Tabalong Regency; 7) there is no influence on education, work experience through Motivation on performance of employees of Pertamina Hospital Tanjung Tabalong Regency.

Keywords : Education; Work Experience; Motivation; Performance.



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar, suatu perusahaan memiliki tujuan yang sama yakni berorientasi untuk mendapatkan sejumlah laba semaksimal mungkin meskipun disamping misi-misi yang lainnya. Demikian halnya dengan rumah sakit, rumah sakit merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa terhadap masyarakat luas, baik masyarakat dari golongan atas, menengah maupun tingkat bawah sekaligus. Disinilah peran rumah sakit dituntut untuk bisa mengoptimalkan pelayanannya tanpa harus memandang tingkat golongan ekonomi dari masyarakat itu sendiri.

Hal tersebut menjadikan topik yang berkenaan dengan sumber daya manusia akan tetap aktual dibicarakan sepanjang tahun, terutama yang berkaitan dengan kinerja kerja karyawan, yang merupakan dasar dari pengembangan rumah sakit. Dimana sejak dini harus dipersiapkan sumber daya manusia yang mampu untuk menerima kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan dunia usaha.

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas karyawan yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas karyawan dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi merupakan sebagian faktor yang mempengaruhi kinerja kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelaslah, bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau rumah sakit karena akan mempengaruhi tingkat kinerja kerja perusahaan atau rumah sakit.

Menurut Undang – Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Pajar (2008:9) menjelaskan pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri,



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan (Robbins & Timothy, 2008); (Aristarini, Kirya, & Yulianthini, 2014)

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur, sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Menurut As'ad (1987); (Pajar, 2008) motivasi adalah keinginan seseorang yang mendorong untuk beraktifitas karena berharap akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai

hasil kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Hasibuan (2012) dan Rivai (2003); (Aristarini, Kirya, & Yulianthini, 2014) bahwa kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja dan sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

(Sastrohadiwiryono, 2002); (Mufidah, Mandey, & Mananeke, 2014) menyatakan pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Batas Pendidikan seseorang didasarkan pada faktor-faktor seperti: kepandaian seseorang keadaan perekonomian, jumlah anggota keluarga, lingkungan tempat tinggal. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan.

Menurut (Hasbullah, 2009); (Vionita, 2013) menyatakan bahwa “Pendidikan



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.” Lebih lanjut (Hasbullah, 2009) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.” Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha yang sengaja dilakukan baik langsung maupun tidak langsung yang dijalankan seseorang untuk mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi.

Berikut ini beberapa teori tentang pendidikan yaitu:

1. Behaviorisme

Asumsi filosofis dari behaviorisme adalah *nature of human being* (manusia tumbuh secara alami). Aliran behaviorisme didasarkan pada perubahan tingkah laku yang dapat diamati. Oleh karena itu aliran ini berusaha mencoba menerangkan dalam pembelajaran bagaimana lingkungan berpengaruh terhadap perubahan tingkah laku. Dalam aliran ini tingkah laku dalam belajar akan berubah kalau ada stimulus dan respon. Stimulus dapat berupa perilaku yang diberikan pada siswa, sedangkan respon berupa perubahan

tingkah laku yang terjadi pada siswa. Jadi, berdasarkan teori behaviorisme pendidikan dipengaruhi oleh lingkungan. Tokoh aliran behaviorisme antara lain: Pavlov, Watson, Skinner, Hull, Guthrie, dan Thorndike.

2. Kognitivisme

Teori ini memiliki asumsi filosofis yaitu *the way in which we learn* (Pengetahuan seseorang diperoleh berdasarkan pemikiran) inilah yang disebut dengan filosofis rationalisme. Menurut aliran ini, kita belajar disebabkan oleh kemampuan kita dalam menafsirkan peristiwa atau kejadian yang terjadi dalam lingkungan. Oleh karena itu dalam aliran kognitivisme lebih mementingkan proses belajar daripada hasil belajar itu sendiri, karena menurut teori ini bahwa belajar melibatkan proses berpikir yang kompleks. Jadi, menurut teori kognitivisme pendidikan dihasilkan dari proses berpikir. Tokoh aliran kognitivisme antara lain: Piaget, Bruner, dan Ausebel.

3. Konstruktivisme

Menurut teori konstruktivisme yang menjadi dasar bahwa siswa memperoleh pengetahuan adalah karena keaktifan siswa itu sendiri. Proses pembelajaran menurut teori konstruktivisme adalah suatu proses pembelajaran yang mengkondisikan siswa



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

untuk melakukan proses aktif membangun konsep baru, dan pengetahuan baru. Menurut teori ini juga perlu disadari bahwa siswa adalah subjek utama dalam penemuan pengetahuan. Hal terpenting dalam pembelajaran adalah siswa perlu menguasai bagaimana caranya belajar. Tokoh aliran ini antara lain: Von Glasersfeld, dan Vico.

4. Humanistik

Teori ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk memanusiakan manusia. Oleh karena itu proses belajar dapat dianggap berhasil apabila si pembelajar telah memahami lingkungannya dan dirinya sendiri. Menurut aliran humanistik para pendidik sebaiknya melihat kebutuhan yang lebih tinggi dan merencanakan pendidikan dan kurikulum untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi sosial karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori

yang dinyatakan oleh Kaswan (2012); (Aristarini, Kirya, & Yulianthini, 2014) bahwa pengalaman kerja sebagai indikator kemampuan dan sikap kerja yang baik untuk membangun hubungan kerja sama dalam bekerja.

Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner & Kinicki, 2001); (Margareth, 2012) Sedangkan (Robbins S. P., 2003); (Margareth, 2012) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan Intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Teori (Maslow, 2010), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi

yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

Kinerja

(Mangkunegara, 2005); (Nitasari, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Nitasari, 2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di rumah sakit

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Pertamina Tanjung yang berjumlah 53 orang. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan rumus Yamane dalam (Riduwan & Kuncoro, 2007) terdapat 30 sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini diperoleh dengan cara:

1. Studi kepustakaan

Yang dilakukan untuk memperoleh data dari berbagai literatur seperti dari berbagai sarana media yang dapat digunakan sebagai landasan teoritis serta referensi dalam penyusunan proposal.

2. Kuesioner atau Angket

Penulis mengajukan sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi hal-hal yang diketahui.

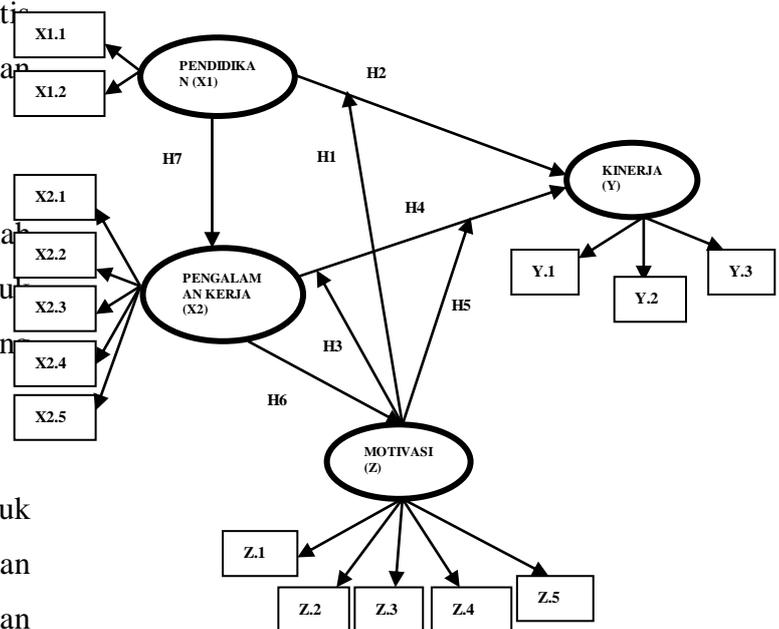
Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). GSCA dikembangkan oleh (Hwan, Montreal, & Takane, 2004). Tujuannya adalah menggantikan faktor dalam kombinasi linier dari indikator (variabel manifes) di dalam analisis SEM

(Solimun, 2002). Tenehaus (2008); (Solimun, 2002) mengatakan bahwa GSCA adalah metode baru SEM berbasis komponen, sangat penting dan dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala) dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil. Di samping itu, GSCA dapat digunakan pada model struktural yang melibatkan variabel dengan indikator refleksif dan atau formatif.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan pada kajian pustaka dan model konseptual pada gambar 2.1 di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

H1 Terdapat Pengaruh Pendidikan terhadap Motivasi karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.

H2 Terdapat pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.

H3 Terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap Motivasi karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.

H4 Terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.

H5 Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.

H6 Terdapat pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi terhadap Kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.

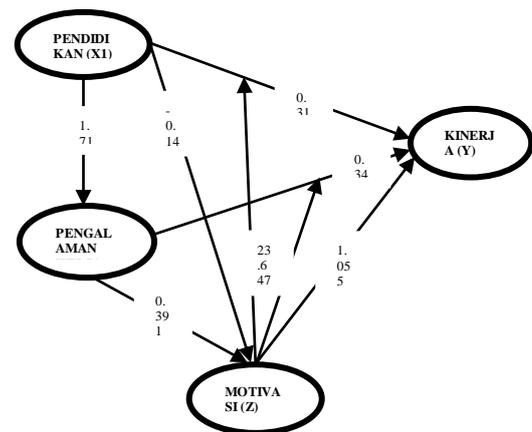
H7 Terdapat pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Secara grafis, hasil pengujian *struktural model* disajikan secara lengkap pada gambar 2.

Gambar 2. Hasil Pengujian Hipotesis



Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh Pendidikan terhadap Motivasi diperoleh nilai *estimate* sebesar -0.143, dengan CR sebesar 1.08. Hasil penelitian tidak signifikan antara, karena $CR < 1,96$. Dengan koefisien bertanda negatif mengindikasikan hubungan yang negatif.
2. Pengujian pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja diperoleh nilai *estimate* sebesar 0.314, dengan CR sebesar 3.08. Hasil penelitian signifikan, karena $CR > 1,96$. Dengan

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

- koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif.
3. Pengujian pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi diperoleh nilai *estimate* sebesar 0.391, dengan CR sebesar 0.85. Hasil penelitian signifikan, karena $CR < 1,96$. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif.
 4. Pengujian pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai *estimate* sebesar 0.342, dengan CR sebesar 2.95. Hasil penelitian signifikan, karena $CR > 1,96$. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif.
 5. Pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh nilai *estimate* sebesar 1.055, dengan CR sebesar 0.98. Hasil penelitian tidak signifikan, karena $CR < 1,96$. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif.
 6. Pengujian pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi terhadap Kinerja diperoleh nilai *estimate* sebesar 1.711, dengan CR sebesar 7.01. Hasil

penelitian signifikan antara variabel Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi terhadap Kinerja, karena $CR > 1,96$. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif.

7. Pengujian pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja diperoleh nilai *estimate* sebesar 23.647, dengan CR sebesar 1.72. Hasil penelitian tidak signifikan, karena $CR < 1,96$. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Motivasi

Pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh antara pendidikan terhadap motivasi. Dari hasil analisis terbukti bahwa terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara pendidikan terhadap motivasi. Dengan koefisien bertanda negatif mengindikasikan hubungan yang negatif. Artinya, semakin rendah nilai tingkat pendidikan, maka akan mengakibatkan semakin rendah pula motivasi. Temuan ini berbanding



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vionita, 2013) dimana pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh pegawai karena semakin tingginya pendidikan maka akan berpengaruh juga terhadap motivasi.

Hal tersebut dikarenakan perbedaan dari fakta dilapangan, bahwa berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan ditemukan identifikasi tingkat pendidikan terhadap motivasi pada Rumah Sakit Pertamina Tanjung sangat rendah. Yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja perawat terlihat dari kurangnya kerja sama antara pimpinan dengan perawat baik berupa komunikasi dengan pimpinan, fenomena lain juga bisa dilihat dari kurangnya tanggung jawab dan ketekunan perawat dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti banyak tugas-tugas yang terbengkalai dan tidak selesai dengan tepat waktu.

Cara mengatasi hal seperti ini, yaitu dengan cara lebih meningkatkan motivasi seperti memberikan pelatihan-pelatihan dan seminar yang diadakan di luar Rumah Sakit Pertamina Tanjung.

2. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja. Dari hasil analisis terbukti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Vionita, 2013), dimana tingkat pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja maka menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan pegawai karena semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal.

Berdasarkan hasil temuan diatas dapat membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan di Rumah Sakit Pertamina Tanjung maka akan semakin tinggi juga kinerja untuk melakukan suatu pekerjaan. Karena tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif yang signifikan



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

terhadap kinerja, maka tingkat pendidikan merupakan salah satu hal penting yang perlu dipertimbangkan karena dengan pendidikan yang memadai maka pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih baik dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi

Pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh antara pengalaman kerja terhadap motivasi. Dari hasil analisis terbukti bahwa terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara pengalaman kerja terhadap motivasi. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif. Artinya, semakin rendah pengalaman kerja maka akan mengakibatkan semakin rendah pula motivasi. Temuan ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aristarini, Kirya, & Yulianthini, 2014), dimana pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi maka semakin banyaknya pengalaman kerja

maka semakin tinggi juga motivasi kerja, karena dengan adanya keterampilan dan penguasaan pengetahuan itu karyawan bisa bekerja dengan giat.

Berdasarkan fakta dari hasil kuesioner bahwa pengalaman kerja terhadap motivasi berpengaruh secara langsung tetapi tidak signifikan hal tersebut dikarenakan kurangnya pengalaman kerja seperti keterampilan dan penguasaan ilmu pengetahuan maka motivasi dari dalam diri pegawai menjadi rendah.

Cara mengatasinya hal seperti ini, sebaiknya dengan meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh seorang perawat dan juga memberikan kemudahan dalam penguasaan peralatan kerja tersebut dan juga memberikan kemudahan jenjang karir untuk menjadi karyawan tetap.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat yaitu pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja. Dari hasil analisis terbukti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja.



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Aristarini, Kirya, & Yulianthini, 2014), dimana pengalaman kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka hal tersebut menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil temuan hasil temuan diatas dapat membuktikan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi juga kinerjanya, karena mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu dipertimbangkan agar tingkat penguasaan dan keterampilan seorang karyawan dalam bekerja tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis yang kelima yaitu pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Dari hasil analisis terbukti

bahwa terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif. Artinya, semakin rendah motivasi maka akan mengakibatkan semakin rendah kinerja. Temuan ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nitasari, 2012), dimana motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dikarenakan berawal dari kebutuhan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan motivasi akan semakin tinggi pula kinerja tersebut, begitu pula dengan motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi.

Berdasarkan fakta dari hasil kuesioner bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja tetapi tidak signifikan, hal tersebut dikarenakan kurangnya dorongan kebutuhan dan motivasi prestasi yang sedikit maka menutup kemungkinan kinerja mereka menjadi rendah, sedangkan motivasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaiknya, perusahaan atau



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

organisasi lebih memberikan motivasi dan lebih memperhatikan karyawan, dengan cara memberikan dorongan motivasi kerja seperti diberikannya penghargaan, jaminan hari tua dan kesempatan pengembangan potensi diri untuk lebih baik.

6. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis yang keenam yaitu pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi terhadap kinerja. Dari hasil analisis terbukti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi terhadap kinerja. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi maka akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Temuan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vionita, 2013), dimana tingkat pendidikan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta hasil penelitian (Aristarini, Kirya, & Yulianthini, 2014), dimana pengalaman kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka jika tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi meningkat maka kinerja tersebut juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil temuan diatas dapat membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi maka semakin tinggi pula kinerjanya, karena mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Maka tingkat pendidikan, pengalaman kerja, motivasi menjadi salah satu hal penting yang harus dipertimbangkan supaya kinerja pegawai lebih meningkat.

7. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Melalui Motivasi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis yang ketujuh yaitu pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja melalui motivasi terhadap kinerja. Dari hasil analisis terbukti bahwa terdapat pengaruh secara langsung tidak signifikan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja melalui motivasi terhadap kinerja. Dengan koefisien positif mengindikasikan hubungan yang positif. Artinya, semakin rendahnya tingkat pendidikan



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

dan pengalaman kerja melalui motivasi maka akan mengakibatkan semakin rendah kinerja. Temuan ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vionita, 2013), dimana tingkat pendidikan dan motivasi terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan, serta hasil penelitian (Aristarini, Kirya, & Yulianthini, 2014), dimana pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, dimana masing-masing variabel tersebut sangat penting terhadap kinerja karena suatu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tanpa melalui motivasi maka kinerja seorang pegawai akan menurun.

Berdasarkan fakta dari hasil kuesioner bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja melalui motivasi berpengaruh secara langsung tetapi tidak signifikan, sebab bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tanpa melalui motivasi maka kinerja tetap meningkat. Hal tersebut dikarenakan kurangnya motivasi pada setiap karyawan misal dorongan material seperti jaminan hari tua, seharusnya motivasi tersebut sangat penting terhadap tingkat pendidikan dan

pengalaman kerja untuk mempengaruhi kinerja sebab jika tingkat pendidikan dan pengalaman kerja bila didampingi dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak baik bagi instansi atau perusahaan.

Untuk meningkatkan motivasi pihak Rumah Sakit Pertamina Tanjung lebih memberikan dorongan motivasi kerja bagi setiap pegawai. Sehingga para pegawai jadi lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh Pendidikan terhadap motivasi karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong
2. Terdapat pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.
3. Tidak terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap motivasi karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

4. Terdapat pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.
5. Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.
6. Terdapat pengaruh Pendidikan, pengalaman kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.
7. Tidak terdapat pengaruh Pendidikan dan pengalaman kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.

Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis ingin memberikan saran kepada pihak Tip Management dan SDM serta Instansi rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong. Adapun saran penulis sebagai berikut :

1. Bagi pihak *Top Management* dan SDM, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk perkembangan Rumah Sakit Pertamina Tanjung untuk kedepannya lebih dapat

meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan dorongan motivasi agar kinerja pegawai lebih meningkat, misalnya dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang terampil, terpenuhinya kebutuhan hari tua, serta memberikan kemudahan jenjang karir untuk menjadi karyawan tetap.

2. Bagi pihak Instansi Rumah Sakit Pertamina Tanjung, hasil penelitian ini diharapkan untuk memberikan kesempatan pengembangan potensi diri untuk lebih baik di Rumah Sakit Pertamina Tanjung dan memberikan pelatihan-pelatihan dan seminar diluar Rumah Sakit Pertamina Tanjung, agar kinerja lebih meningkat dan tercapai sesuai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristarini, L., Kirya, I. K., & Yulianthini, N. N. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Nasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* , 1-8.
- Hasbullah. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

- Hwan, H., Montreal, z., & Takane, Y. (2004). Generalized Structured Component Analysis Psychometrika. *e-Journal GesCa* , 81-99.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior Fifth Edition*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margareth, H. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT Indosat, Tbk). *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie Jakarta* , 8-23.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mufidah, Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jasaraharja Putera Manado. *Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014 Universitas Sam Ratulangi Manado* , 1339-1348.
- Nitasari, R. A. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro* , 1111-1126.
- Pajar. (2008). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta* , 10-18.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2007). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins, P. S., & Timothy, A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solimun. (2002). Multivariate Analysis: Structural Equation Modeling (SEM) LISREL and AMOS. *Jurnal Statistika Fakultas MIPA Universitas Brawijaya* , 49-77.
- Vionita, V. G. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Padang* , 121-132.
- Dokumen-dokumen :
- Pemerintah RI. 2010. Undang – Undang No. 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Fokusmedia. Jakarta