

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PUSKESMAS LEMPAKE  
SAMARINDA**

*Seri Nornaningsih, H. Eddy Soegiarto K<sup>2</sup>, Mardiana<sup>3</sup>*  
Email : abrisam\_ning@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi  
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

**ABSTRACT**

With Human Resources planning through mature, work productivity of the existing workforce can be improved. Motivation and good work experience can also support the success of an organization in achieving its goals. The research objective was to determine the effect of motivation and work experience on the productivity of employees at Puskesmas Lempake Samarinda. This thesis discusses how the influence of motivation and work experience of the employee productivity lempake health centers. Data obtained through questionnaires by distributing questionnaires to 44 (forty-four) employees Puskesmas Lempake. Results of this research study showed that motivation variable (X1) and work experience variable (X2) positive and significant impact on employee productivity Puskesmas Lempake variable (Y). By  $F_{hitung} 9,408 > F_{table} 3.23$ . Regression analysis results showed a positive and significant influence between motivation (X1) to employee productivity (Y) partially with  $t_{hitung}$  of  $2,239 > t_{table} 1,682$  and significance  $0.031 < 0.05$ . Work experience (X2) in this study has a positive and significant impact on employee productivity (Y) partially due to the  $2,655 t_{hitung} > t_{table} 1,682$  and  $0,011$  significance  $< 0.05$ .

***Keywords : motivation , work experience - productivity***

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Setiap organisasi selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para pegawai, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi dan pengalaman kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Puskesmas Lempake?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Puskesmas Lempake?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Puskesmas Lempake?

## **DASAR TEORI**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Malayu S.P. Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### **2. Motivasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006: 219) Bahwa motivasi adalah pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerjaseseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wilson Bangun (2012:312) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

##### **a. Jenis – Jenis Motivasi**

- 1) Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat

kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

#### **b. Metode Motivasi**

##### 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

##### 2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

### **3. Pengalaman Kerja**

Menurut Foster (2001 : 40). Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

#### **a. Indikator Pengalaman Kerja**

##### 1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat

memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

##### 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan .

##### 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

### **4. Produktivitas**

Griffin (2004: 213) menyatakan bahwa Produktivitas adalah ukuran efisiensi ekonomis yang mengikhtisarkan nilai dari *output* relatif terhadap nilai dari *input* yang dipakai untuk menciptakannya, produktivitas dapat dan sering kali dinilai pada level-level dan bentuk-bentuk berbeda.

Mengukur Produktivitas

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Nilai koefisien regresi variabel motivasi mempunyai hubungan positif atau searah dengan produktivitas, karena nilai koefisien regresi

benilai positif. Setiap peningkatan motivasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai puskesmas lempake (Y) dengan catatan variabel lain dianggap konstan. Begitu pula sebaliknya setiap penurunan motivasi akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas pegawai puskesmas lempake.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan, secara ringkas dapat pula diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

Nilai F hitung positif > F tabel dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti motivasi dan pengalaman kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai puskesmas lempake, dengan demikian hipotesis diterima.

### **B. Saran**

Saran peneliti untuk penelitian lebih lanjut dapat menambahkan faktor- faktor lain selain variabel bebas Motivasi dan Pengalaman Kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Erlangga, Jakarta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM . Jakarta
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. PT.Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

—————, 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Revisi, Alfabeta, Bandung.