

Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Nadhotul Ulama Jombang

**Deni Widyo P, Wasis
STIE PGRI Dewantara Jombang**

Korespondensi: deni.dewantara@gmail.com

abstak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan apakah terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja perawat dan pengalaman kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Nadhotul Ulama Jombang. Penelitian berjenis kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh menggunakan angket. Populasi pada penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Nadhotul Ulama Jombang yang berjumlah 40 orang, dan sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh perawat, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisa data dengan menggunakan metode statistik Regresi Linier berganda dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Pengalaman Kerja dapat meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

Kata Kunci: motivasi kerja, pengalaman kerja, kinerja

abstraction

This study aims to analyze and explain whether there is a positive influence on nurses' work motivation and work experience on the performance of nurses at Nadhotul Ulama Jombang Hospital. Quantitative type of research. The data used is primary data obtained using a questionnaire. The population in this study were nurses of Nadhotul Ulama Jombang Hospital which amounted to 40 people, and the sample used as respondents in this study were all nurses, so the sampling technique used saturated samples. Data analysis using multiple linear regression statistics and hypothesis testing. Based on the results of the study showed that work motivation and work experience can improve the performance of nurses at the Nahdlatul Ulama Hospital in Jombang.

Keywords: work motivation, work experience, performance

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, tingkat kinerja 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 karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Kinerja menurut Malthis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja karyawannya. Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

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 (Foster, 2001 : 40). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001 : 74).

Rumah Sakit Nadhotul Ulama beralamat di kecamatan Ceweng Kabupaten Jombang Jawa Timur merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan oleh masyarakat di Kabupaten Jombang. Lokasi Rumah Sakit yang strategis dan mudah dijangkau oleh masyarakat Jombang dan sekitarnya membuat Rumah Sakit ini mengalami perkembangan yang signifikan. Diresmikan pada tanggal 10 Maret 2012 oleh Gubernur Jawa Timur, Rumah Sakit Nadhotul Ulama relatif masih muda bafu berusia 3 (tiga) tahun, tetapi kepercayaan masyarakat dan stake holder yang lain sangat tinggi. Dibuktikan dengan perkembangan jumlah pasien dan pelaksanaan kerja sama dengan BPJS Kesehatan serta lembaga-lembaga lain. Tetapi pada tahun ini, Rumah Sakit Nadhotul Ulama mengalami ketidakstabilan kinerja dan diduga kurang adanya motivasi kinerja karyawan dan kurang adanya pengalaman kerja khususnya bagian perawat dikarenakan banyak *fresh graduate* yang langsung bekerja di Rumah Sakit Nadhotul Ulama di Jombang.

**Tabel 1: Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Nadhotul Ulama
Periode Maret s/d Mei 2016**

| Bulan | Jumlah Perawat | Skor |
|-------|----------------|-----------|
| Maret | 30 | Memuaskan |
| | 7 | Cukup |
| | 3 | Kurang |
| April | 25 | Memuaskan |
| | 10 | Cukup |
| | 5 | Kurang |
| Mei | 22 | Memuaskan |
| | 12 | Cukup |
| | 6 | Kurang |

Sumber : Rumah Sakit Nadhotul Ulama, 2016

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja perawat Rumah Sakit Nadhotul Ulama selama tiga bulan terakhir menunjukkan penurunan penurunan dari bulan maret terdapat 30 perawat yang memiliki kinerja memuaskan, bulan april turun menjadi 25 perawat yang memiliki kinerja memuaskan dan bulan mei terdapat 22 perawat yang memiliki kinerja memuaskan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Pemasalahan yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah mengenai ketidak stabilan kinerja yang terdapat pada Rumah Sakit Nadhotul Ulama.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: Apakah motivasi kerja dan pengalaman kerja perawat berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Pada Rumah Sakit Nadhotul Ulama Jombang? Manfaat dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pihak manajemen RS Nahdhotul Ulama guna perbaikan layanan kepada masyarakat.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasiitu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa/"feeling" yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tinggkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, namun secara garis besar ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi motivasi (Ishak, 2003: 15), yaitu :

- a. Faktor kebutuhan manusia, mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial.
- b. Faktor kompensasi, mencakup upah, gaji, balas jasa
- c. Faktor komunikasi, mencakup hubungan antar manusia, baik hubungan atasan-bawahan, hubungan sesama atasan, dan hubungan sesama bawahan.
- d. Faktor pelatihan, mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan pegawai.
- e. Faktor kepemimpinan, mencakup gaya kepemimpinan.
- f. Faktor prestasi kerja, mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut.

Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam As'ad (2010) terdiri dari :

- a. *Physiological Needs* (Kebutuhan yang bersifat fisiologis)
- b. *Safety Needs* (Kebutuhan rasa aman)
- c. *Social Needs* (Kebutuhan-kebutuhan Sosial)
- d. *Esteem Needs* (Kebutuhan akan harga diri)
- e. *Self Actualization* (Kebutuhan Aktualisasi diri)

2. Pengalaman Kerja

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 (Foster, 2001 : 40).

Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001 : 74). Ada beberapa hal yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak (2004:57), faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil.

3. Kinerja karyawan

Kinerja menurut Malthis dan Jackson (2006:65) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Ada beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin, 1993 dalam Sitanggang, 2005), antara lain: a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Ketetapan Waktu, d) Efektifitas, e) Kemandirian.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, Sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan.

Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan memotivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Muji Rahayu (2008) membuktikan bahwa Secara individu variabel motivasi positif (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pernyataan di atas didukung oleh pernyataan Hariandja (2002 : 120)

menyatakan, ” Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.” Selain itu ada pendapat lain menurut Hasibuan (2002 : 55), ”Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai”.

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi (2001 : 717) ”Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya”. Penelitian yang dilakukan Dani Nurhadi SM (2013) membuktikan bahwa secara parsial variabel pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat

C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di rumah sakit Nadhotul Ullama Jombang ini merupakan penelitian eksplanasi (explanatory research), menurut Singarimbun dan Effendi (2006), penelitian eksplanasi (explanatory research) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data secara langsung dari pihak Rumah sakit dan mencari keterangan secara actual dan sistematis. Data yang digunakan adalah data primer yang bersumber langsung dari tanggapan responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan dan diberikan 5 (lima) opsi jawaban yang diukur dengan menggunakan skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 perawat Rumah Sakit Nahdhotul Ulama Jombang. Sampel yang dilibatkan pada penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 40 orang, sehingga disimpulkan bahwa teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh.

Didalam penelitian terdapat beberapa variable yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum pengumpulan data. Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat atau Dependent Variabel (Y). Dalam penelitian ini, variable penelitiannya adalah Kinerja perawat (Y) yaitu hasil pekerjaan perawat sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Variabel bebas atau Independent Variabel (X), yang terdiri dari: a) Motivasi (X1), dan b) Pengalaman Kerja (X2).

Selengkapnya tampak pada tabel berikut:

Tabel 2: Operasional Variable

| VARIABEL | INDIKATOR | UKURAN |
|----------------------------|-------------------------|--|
| Motivasi (X ₁) | 1. Kebutuhan Fisiologis | 1. Pemberian Gaji 2. Pemberian Bonus |
| | 2. Kebutuhan Keamanan | 1. Asuransi Kesehatan 2. Keamanan Kerja |
| | 3. Kebutuhan sosial | 1. Kebutuhan untuk persahabatan 2. kebutuhan akan adanya kelompok kerja |
| | 4. Kebutuhan harga diri | 1. Kebutuhan dihargai oleh karyawan lain |

| | | |
|---------------------------------------|-------------------------------|---|
| Pengalaman kerja (X ₂) | 5. Kebutuhan Aktualisasi diri | 1. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang |
| | 1. Lama waktu /masa kerja | 1. pengalaman kerja untuk menyelesaikan tugas secara efisien 2. memanfaatkan waktu kerja 3. profesional dalam bekerja |
| | 2. Tingkat pengetahuan | 1. mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas –tugas 2. pekerjaan sesuai dengan prosedur 3. mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan |
| Kinerja Karyawan (Y) | 4. keterampilan yang dimiliki | 1. Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja |
| | 1. Kualitas kerja | 1. pekerjaan saya telah memenuhi standar 2. bekerja melebihi jam kerja |
| | 2. Kuantitas | 1. menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan 2. berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja |
| | 3. Ketetapan waktu | 1. menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan 2. tepat waktu datang ke kantor |
| | 4. Efektifitas | 1. bangga karena bisa bekerja dapat bekerja sama dengan rekan-rekan kerja |
| | 5. Kemandirian | 1. pimpinan memberikan dorongan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri dalam bekerja |

Selanjutnya, untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian, dilakukan Uji Validitas. Untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya, dilakukan Uji Reliabilitas.

Selain itu, Untuk membentuk persamaan dari variabel yang diteliti, dilakukan Analisis Regresi Berganda. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji Determinasi. Dan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dilakukan uji –T.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Nahdlatul Ulama beralamat di Jl. KH. Hasyim Asy'ari No. 211 Kecamatan Ceweng Kabupaten Jombang Jawa Timur merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan di Kabupaten Jombang Telp.(0321) 878-700, Fax. (0321) 877-700. Rumah Sakit Umum Nahdlatul Ulama memiliki luas 6.129 m² dengan luas bangunan Lantai I + II = 2.349,8 m². Lokasi Rumah Sakit yang strategis dan mudah dijangkau oleh masyarakat Jombang dan sekitarnya membuat Rumah Sakit ini

mengalami perkembangan yang signifikan. Diresmikan pada tanggal 10 Maret 2012 oleh Gubernur Jawa Timur, Rumah Sakit Umum Nahdlatul Ulama relatif masih muda baru berusia 3 (tiga) tahun, tetapi kepercayaan masyarakat dan stake holder yang lain sangat tinggi. Dibuktikan dengan perkembangan jumlah pasien dan Pelaksanaan Kerja sama dengan BPJS Kesehatan serta lembaga-lembaga lain.

2. Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai medis Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang dengan jumlah 40 perawat. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri atas responden laki-laki sebanyak 10 orang (25%) dan jumlah responden perempuan sebanyak 30 orang (75%). Hal ini karena mayoritas perawat yang ada adalah perempuan.

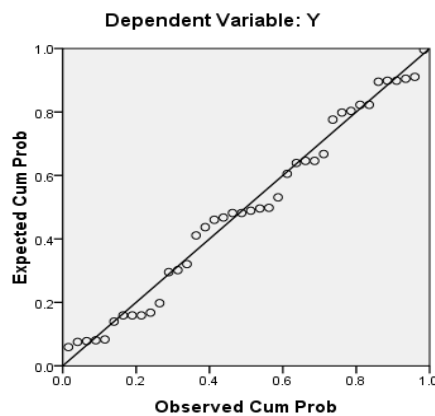
Karakteristik responden menurut umur terbagi atas responden perawat yang berusia diatas 30 tahun. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja, terbagi atas responden dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 28 orang (70%), dan sisanya perawat dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebanyak 30%.

3. Analisa Data

Dari data primer yang telah diolah dan telah diuji melalui uji asumsi klasik dan Uji Asumsi Multikolinieritas, selanjutnya data diolah menggunakan Regresi Linier Berganda dan uji hipotesis.

Model regresi liner berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). BLUE dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik terhadap suatu model tersebut antara lain melalui uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1: Hasil Pengujian Normalitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Peneliti juga mengadakan uji multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Simamora, 2005).

Tabel 3: Hasil Uji Multikolinieritas

| No | Variabel bebas | Nilai | |
|----|------------------------------------|-----------|-----------|
| | | Tolerance | Nilai VIF |
| 1 | Motivasi(X ₁) | 0,191 | 5,226 |
| 2 | pengalaman kerja (X ₂) | 0,191 | 5,226 |

Sumber: Data primer diolah, 2016

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi, dilakukan pengujian dengan *Durbin-Watson* yang bisa dilihat dari hasil uji regresi berganda. Secara konvensional dapat dikatakan bahwa suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi autokorelasi jika nilai dari uji *Durbin Watson* mendekati dua atau lebih. Berikut hasil perhitungan DW dengan menggunakan regresi :

Tabel 4: Pengujian Asumsi Autokorelasi Variabel X1, X2 Terhadap Y

| | dl | du | 4-du | dw | Keputusan |
|-------|------|------|------|-------|------------------------|
| Nilai | 1,39 | 1,60 | 2,40 | 2,018 | Tidak ada autokorelasi |

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2016

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak $n=40$, k (jumlah variabel independen) = 2, sehingga diperoleh nilai $dL = 1,39$ dan $dU = 1,60$. (lampiran tabel Durbin-Watson). Tabel di atas menunjukkan nilai *durbin watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $du < dw < 4-du$ ($1,60 < 2,018 < 2,40$) dan dinyatakan tidak ada autokorelasi.

Analisa regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi(X₁) dan pengalaman kerja (X₂) (variabel independen) terhadap kinerja (Y) (variabel dependen) dan membuat persamaan regresinya. Hasil analisis regresi berganda diolah dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 *for windows* tampak pada tabel berikut:

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.893 | .670 | | 2.827 | .008 | | |
| | X1 | .694 | .074 | .733 | 9.372 | .000 | .191 | 5.226 |
| | X2 | .293 | .086 | .265 | 3.396 | .002 | .191 | 5.226 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisa regresi yang disajikan pada tabel di atas maka persamaan regresinya adalah: $\hat{Y} = 1,893 + 0,694X_1 + 0,293X_2$

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa motivasikerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya semakin baik motivasi, semakin tinggi pula kinerja, begitu juga sebaliknya. Pengalamankerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya semakin baik pengalaman kerja, semakin tinggi pula kinerja, begitu juga sebaliknya

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis yang diajukan, peneliti menggunakan uji-T. Uji t atau parsial digunakan untuk melihat pengaruh setiap variabel independen yaitu motivasi(X_1), dan pengalaman kerja (X_2) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Dari hasil pengujian terhadap variabel penelitian, hasilnya tampak sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji – T

| No | Variabel | t | Signifikansi | Keterangan |
|----|----------------------------|-------|--------------|------------|
| 1 | Motivasi(X_1) | 9.372 | 0,000 | Signifikan |
| 2 | pengalaman kerja (X_2) | 3.396 | 0,002 | Signifikan |

Sumber : Data primer diolah, 2016

Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai t signifikansi sebesar 0,000, karena nilai $t_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja k perawat. Variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki nilai t signifikansi sebesar 0,002, karena nilai $t_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel bebas, dapat dilihat melalui Koefisien Determinasi (R^2). Hasilnya tampak pada tabel berikut:

Tabel 5: Nilai Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|-------------------|--|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the | | Durbin-Watson |
| | | | | Estimate | | |
| 1 | .978 ^a | .957 | .954 | .728 | | 2.018 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Nilai R^2 sebesar 0,957 artinya kinerja perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang melalui penelitian ini dipengaruhi oleh variabel motivasi dan pengalaman kerja sebesar 95,7%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu $100\% - 95,7\% = 4,3\%$.

Maka dari hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang, hal ini dibuktikan hasil pengujian dengan uji t. Motivasi kerja dilihat dari tanggapan responden yang meliputi: 1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan-kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan akan harga diri dan 5) Kebutuhan untuk berbuat yang lebih baik.

Hasil penelitiann ini mendukung penelitian yang dilakukan Muji Rahayu (2008) membuktikan bahwa Secara individu variabel motivasi positif (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengalaman kerja juga terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Pengalaman kerja dilihat dari tanggapan responden yang meliputi: 1) Lama waktu / masa kerja 2) Tingkat pengetahuan, dan 3) Keterampilan yang dimiliki. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas itu sangatlah penting peranannya. Seorang perawat yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan menimbulkan kinerja yang tinggi dan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu perawat tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga perawat akan lebih mudah mencapai tujuan, karena didukung oleh para perawat yang sudah berpengalaman di bidangnya.

Pernyataan diatas didukung oleh pernyataan Hariandja (2002 : 120) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2002 : 55), Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai.

Banyak perusahaan yang dalam perekrutan tenaga kerjanya dipilih yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai salah satu kualitas tenaga kerja. Banyaknya pengalaman kerja seseorang ditentukan oleh masa kerja atau lamanya seseorang itu bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Dani Nurhadi SM (2013) membuktikan bahwa secara parsial variabel pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Karena itu disarankan kepada pihak manajemen Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang, untuk terus meningkatkan motivasi kerja perawat salah satunya dengan memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus kepada perawat nya. Bagi perawat senior, dapat diberdayakan untuk membantu / menjadi mentor bagi perawat junior, sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih cepat dan efisien. Selain itu, pihak Rumah sakit

bisa memberikan pelatihan berkala, sehingga perawat bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2010. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Alwi, Syafaruddin. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Bernadin,1993.indikator kinerja dalam sitanggang.2005:123-124.
- Dani, Nurhadi. SM. 2013. Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PD.Bank Prekreditasi Rakyat .journal,Cirebon selatan.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah.JRBI.Vol 2. No 2. Hal: 165-180
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.Jakarta.
- Ishak dan Tanjung, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Muji, Rahayu. 2008. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Payung pustaka jaya.Kediri
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar:23*, Rajawali Pers.Bandung.
- Singarimbun, dan Effendi, 2003. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono.2013.*Metode Penelitian Pendidikan.Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta

Suharto dan Budi Cahyono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Volume 1, Nomor 1, hal 13-30.

Syukur, 2001. "Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan", Semarang : Medya Wiyata. Sedarmayanti, 2001. Sumber