

PENGARUH PENGALAMAN, MOTIVASI, PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PNS RSJD

FLORENCIA ANGELICA
RR. NIKEN PURBASARI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Jakarta, Indonesia
flmrciaangelica@gmail.com, iho@stietrisakti.ac.id

Abstract: *This study aims to identify and analyze the influence of work experience, work motivation, and educational background on employee performance at the Bangka Belitung Islands Provincial Hospital. The simple random sampling technique was used with a total sample of 136 respondents of civil servant employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a 5-point likert scale to measure 24 statement items. Using multiple regression analysis to determine the effect of all dependent variables on independent variables. The results showed that work motivation and educational background had an influence on employee performance, but work experience variables did not have an influence on the performance of employees of the Bangka Belitung Islands Provincial Hospital.*

Keywords: work experience, work motivation, education background, employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan di RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Teknik *simple random sampling* digunakan dengan jumlah sampel 136 responden karyawan PNS. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 24 butir pernyataan. Menggunakan analisis *multiple regression* untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Kata kunci: pengalaman kerja, motivasi kerja, latar belakang pendidikan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan satu diantara beberapa sektor publik yang menawarkan pelayanan jasa kesehatan pada masyarakat. Penting bagi pihak rumah sakit untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang prima, profesional dan berkualitas baik untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Rumah sakit sebagai pelayanan jasa kesehatan dituntut untuk tidak hanya memberikan kesembuhan namun juga menyediakan kenyamanan untuk para pasien (pelanggan). Oleh karena itu, rumah sakit juga dituntut untuk dapat membangun dan memelihara citra nama yang baik.

Menurut Muntaha dan Mufrihah (2017), terdapat dua fungsi utama yang dijalankan oleh

rumah sakit, yakni sebagai institusi laba dan sebagai institusi nirlaba (fungsi sosial). Fungsi utama yang pertama, rumah sakit sebagai institusi laba bermakna bahwa rumah sakit harus dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip dan manajemen yang memiliki karakteristik profit (sisa hasil usaha yang positif), sehingga rumah sakit mendapatkan selisih yang positif dari seluruh kegiatan dalam operasionalnya selama kurun waktu tertentu.

Fungsi utama yang kedua, rumah sakit sebagai fungsi nirlaba (fungsi sosial) bermakna bahwa rumah sakit dalam menjalankan seluruh roda organisasi dan kegiatan operasionalnya tidak hanya mementingkan profit, namun rumah sakit dituntut untuk lebih memperlihatkan fungsi sosialnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga untuk menjalankan, mengendalikan, dan melakukan kontrol dalam segala aktivitas yang ada di rumah sakit. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang prima, profesional, berkualitas dan terjamin, suatu operasional rumah sakit tidak akan bisa berjalan secara optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peranan penting dalam suatu organisasi selain unsur pembantu lain, seperti uang atau dana sebagai modal dan teknologi sebagai alat kerja, karena Sumber Daya Manusia (SDM) bersifat aktif dan dinamis, sedangkan unsur dana dan fasilitas kerja bersifat pasif. Artinya, keberadaan unsur dana dan fasilitas kerja tidak akan banyak memberikan manfaat apabila tidak dikelola oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan atas tanggungjawab dari pekerjaan yang diberikan. Tercapainya tujuan suatu organisasi dinilai dari baik buruknya kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik akan membuat karyawan tersebut mampu bekerja sesuai dengan tugas

yang dibebankan kepadanya (Octavianus dan Adolfini 2018).

Menurut penelitian Raden dan Risti (2020), pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan seberapa besar ukuran pengetahuan dan keterampilan yang seseorang miliki dari lama masa ia bekerja pada suatu pekerjaan di suatu tempat kerja. Pengalaman kerja menghasilkan pengetahuan dan kecakapan seseorang dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pernah diberikan kepadanya. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dengan berbekal pengalaman tersebut. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) terdapat hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja bukanlah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini terbukti dalam penelitian yang dilakukan oleh Ghazali (2017). Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Karyawan dinilai akan bekerja dengan maksimal jika ia merasa termotivasi. Motivasi secara fisik maupun non-fisik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) terdapat hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja bukanlah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah latar belakang pendidikan. Hal ini terbukti dalam penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Halim (2019). Latar belakang pendidikan merupakan sejarah seseorang dalam

menempuh pendidikan yang sudah diselesaikan. Semakin baik tingkat latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang karyawan maka semakin baik juga tingkat wawasan dan pengetahuan yang dimilikinya. Namun, menurut Azhar (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan bukanlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan translokasi dari RSJ Mentok yang didirikan pada 28 Agustus 1949. Pada tahun 2003-2008, Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung No. 6 Tahun 2003 RSJ Sungailiat ditetapkan menjadi RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 345 Kelurahan Parit Padang, Sungailiat-Bangka.

Kinerja karyawan pada RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ini dinilai sudah baik, permasalahannya bagaimana mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan tetap baik.

Penggunaan objek yang berbeda pada penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang dilakukan, apakah terdapat hasil penelitian yang serupa atau sebaliknya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, disimpulkan bahwa masih terdapat perbedaan hasil atau gap terkait penelitian kinerja karyawan dengan variabel-variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan. Hal ini yang menjadi masalah penelitian untuk dilakukan kembali penelitian terkait dengan variabel-variabel tersebut.

Dengan berbagai pertimbangan yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Karyawan Tetap PNS RSJD Prov. Kep Babel)".

Kinerja Karyawan

Menurut Daspar (2020), kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Sedangkan menurut Sandhi Fialy Harahap dan Tirtayasa (2020), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Kesimpulannya, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan karyawan dalam melaksanakan tugas serta kontribusinya pada perusahaan berupa kemampuan, kebutuhan dan sifat.

Pengalaman Kerja

Menurut Pitriyani & Halim (2019), pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari seberapa besar tingkat penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Serang (2018), pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah hasil penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan bekerja yang seseorang dapatkan selama kurun waktu tertentu termasuk pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan kecakapan seseorang dalam bidang pekerjaannya.

H1: Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019), motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Sumiati dan Purbasari (2019) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama yang menentukan pencapaian kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kesimpulannya bahwa motivasi kerja adalah semangat tanggungjawab dalam menjalankan tugas yang didorong dari dalam maupun luar diri seorang karyawan sebagai hasil nyata, kekuatan yang dapat membangkitkan, meningkatkan serta menimbulkan dorongan positif kepada seseorang sehingga ia mampu untuk bertahan dalam melakukan sesuatu.

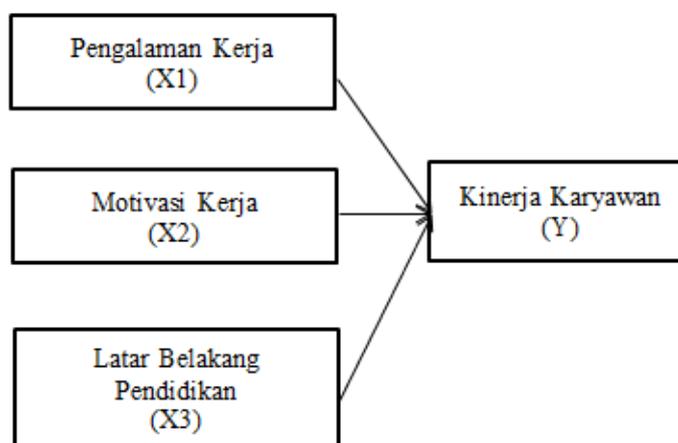
H2: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan (Pitriyani dan Halim, 2019).

Latar belakang pendidikan adalah sejarah pendidikan yang sudah ditempuh oleh seseorang yang menghasilkan tingkat perkembangan dan pencapaian pengetahuan, wawasan, sikap, tindakan dan perilaku berdasarkan jenjang pendidikan dan jurusan keilmuan.

H3: Terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif (termasuk penelitian kausalitas dan deskriptif). Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi

positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, dan analisis kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono 2015, 14). Hubungan kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono 2015, 59). Sedangkan

penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui nilai variabel independen tanpa menghubungkannya dengan variabel dependen.

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Nomor 345 Kelurahan Parit Padang, Sungailiat-Bangka. RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung adalah satu-satunya rumah sakit jiwa yang ada di Sungailiat dan merupakan milik pemerintah daerah.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 217 karyawan tetap dari seluruh divisi yang ada di RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang berstatus PNS.

Teknik pengambilan sampel akan dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2016, 396), *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang terdiri atas sejumlah elemen yang dipilih secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Menurut ketentuan Tabel Krejcie dan Morgan (1970), apabila terdapat jumlah populasi sebanyak 210 sampai dengan 219 maka diperlukan sebanyak 136 sampel (Sekaran dan Bougie 2016, 264). Maka, dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yakni 136.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan karyawan dalam melaksanakan tugas serta kontribusinya pada perusahaan berupa kemampuan, kebutuhan dan sifat (Raden dan

Risti 2020; Daspar 2020; Harahap dan Tirtayasa 2020).

Pengalaman kerja adalah hasil penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan bekerja yang seseorang dapatkan selama kurun waktu tertentu termasuk pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan kecakapan seseorang dalam bidang pekerjaannya (Serang 2018; Pitriyani et al. 2019; Raden dan Risti 2020).

Motivasi kerja adalah semangat tanggungjawab dalam menjalankan tugas yang didorong dari dalam maupun luar diri seorang karyawan sebagai hasil nyata, kekuatan yang dapat membangkitkan, meningkatkan serta menimbulkan dorongan positif kepada seseorang sehingga ia mampu untuk bertahan dalam melakukan sesuatu (Raden dan Risti 2020; Rosmaini dan Tanjung 2019; Sumiati dan Purbasari 2019).

Latar belakang pendidikan adalah sejarah pendidikan yang sudah ditempuh oleh seseorang yang menghasilkan tingkat perkembangan dan pencapaian pengetahuan, wawasan, sikap, tindakan dan perilaku berdasarkan jenjang pendidikan dan jurusan keilmuan (Raden dan Risti 2020).

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang dituju. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan skala 1-5. Penelitian ini menggunakan metode regresi sebagai metode analisis data yang akan diolah dengan program aplikasi statistik.

Tabel 1 Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X1)	1. Lama masa kerja 2. Pengetahuan 3. Keterampilan 4. Penguasaan pekerjaan dan peralatan	Likert
Motivasi Kerja (X2)	1. Tanggungjawab tugas 2. Target tugas 3. Senang bekerja 4. Mengutamakan prestasi 5. Kebutuhan hidup 6. Umpan balik pujian	Likert
Latar Belakang Pendidikan (X3)	1. Jenjang pendidikan 2. Jurusan keilmuan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	1. Imbalan 2. Dorongan 3. Kemampuan 4. Kebutuhan dan sifat 5. Persepsi tugas 6. Persepsi kepuasan kerja	Likert

HASIL PENELITIAN

Pengisian kuesioner dilakukan dalam jangka waktu satu minggu terhitung sejak Rabu, 10 November 2021 sampai Rabu, 17 November 2021 dengan jumlah sampel sebanyak 136.

Deskripsi responden 136 orang, pria sebanyak 64 atau 47,1% dan wanita sebanyak 72 atau 52,9%. Sehingga dalam penelitian ini jenis kelamin responden didominasi oleh wanita.

Responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 37 orang atau 27,2%, umur 31-40 tahun sebanyak 39 orang atau 28,7%, umur 41-50 tahun sebanyak 39 orang atau 28,7%, dan umur 51-60 tahun sebanyak 21 orang atau 15,4%. Sehingga dalam penelitian ini responden didominasi oleh umur 31-40 tahun dan 41-50 tahun.

Dari pendidikan terakhir, nampak bahwa yang berpendidikan terakhir paket C sebanyak 2

orang atau 1,5%, SPRG sebanyak 2 orang atau 1,5%, STM sebanyak 1 orang atau 0,7%, SMEA/SMK sebanyak 7 orang atau 5,1%, SMA/SMU sebanyak 13 orang atau 9,6%, D1 sebanyak 2 orang atau 1,5%, D2 sebanyak 2 orang atau 1,5%, D3 sebanyak 26 orang atau 19,1%, S1 sebanyak 53 orang atau 39%, S2 sebanyak 19 orang atau 14%, dan S3 sebanyak 9 orang atau 6,6%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

Responden yang memiliki masa bekerja 1-5 tahun sebanyak 39 orang atau 28,7%, masa bekerja 6-10 tahun sebanyak 32 orang atau 23,5%, masa bekerja 11-20 tahun sebanyak 43 orang atau 31,6%, masa bekerja 21-30 tahun sebanyak 12 orang atau 8,8%, dan masa bekerja >30 tahun sebanyak 10 orang atau 7,4%. Sehingga dalam penelitian ini didominasi

oleh responden dengan masa bekerja 11-20 tahun.

Responden terbagi kedalam beberapa divisi, tenaga umum sebanyak 39 orang atau 28,7%, tenaga medis sebanyak 9 orang atau 6,6%, tenaga keperawatan sebanyak 16 orang atau 11,8%, tenaga kefarmasian sebanyak 7 orang atau 5,1%, tenaga kesehatan masyarakat sebanyak 9 orang atau 6,6%, tenaga gigi

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui nilai rata-rata variabel pengalaman kerja (X1) adalah sebesar 4,34 yang memperlihatkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan-pernyataan pada variabel pengalaman kerja. Nilai rata-rata variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 4,07 yang memperlihatkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi kerja. Nilai

sebanyak 8 orang atau 5,9%, tenaga keterampilan fisik sebanyak 4 orang atau 2,9%, tenaga keteknisan medis sebanyak 11 orang atau 8,1%, psikolog klinis sebanyak 10 orang atau 7,4%, trapis gigi dan mulut sebanyak 12 orang atau 8,8% dan divisi lainnya sebanyak 11 orang atau 8,1%. Sehingga dalam penelitian ini, nampak bahwa responden yang berada di divisi tenaga umum paling banyak mendominasi.

rata-rata variabel latar belakang pendidikan (X3) adalah sebesar 4,12 yang memperlihatkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan-pernyataan pada variabel latar belakang pendidikan. Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,21 yang memperlihatkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (df=n-(k+1))	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	PK1	0,790	0,1684	Valid
	PK2	0,751	0,1684	Valid
	PK3	0,711	0,1684	Valid
	PK4	0,688	0,1684	Valid
	PK5	0,615	0,1684	Valid
	PK6	0,714	0,1684	Valid
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0,594	0,1684	Valid
	MK2	0,728	0,1684	Valid
	MK3	0,519	0,1684	Valid
	MK4	0,706	0,1684	Valid
	MK5	0,530	0,1684	Valid
	MK6	0,789	0,1684	Valid
Latar Belakang Pendidikan (X3)	LBP1	0,696	0,1684	Valid
	LBP2	0,760	0,1684	Valid
	LBP3	0,722	0,1684	Valid
	LBP4	0,458	0,1684	Valid
	LBP5	0,711	0,1684	Valid
	LBP6	0,728	0,1684	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,592	0,1684	Valid
	KK2	0,794	0,1684	Valid

(Y)	KK3	0,679	0,1684	Valid
	KK4	0,759	0,1684	Valid
	KK5	0,698	0,1684	Valid
	KK6	0,687	0,1684	Valid

Sumber: pengolahan data statistik

Seluruh variabel independen yakni pengalaman kerja, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan mempunyai nilai r hitung positif dan lebih besar dibandingkan dengan nilai

r tabel, sehingga seluruh butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Batas=0,60	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	6	0,801	0,60	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	6	0,722	0,60	Reliable
Latar Belakang Pendidikan (X3)	6	0,758	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,761	0,60	Reliable

Sumber: pengolahan data statistik

Seluruh variabel independen yakni pengalaman kerja, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan serta variabel dependen yakni Kinerja Karyawan mempunyai nilai

Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60, maka seluruh butir-butir pernyataan dalam kuesioner reliabel dan dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,561	0,315	0,299	2,603

a. Predictors: (Constant), PK, MK, LBP

Sumber: pengolahan data statistik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,561. Hal ini berarti korelasi antara variabel independen (pengalaman kerja, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan) memiliki hubungan yang sedang dan positif dengan variabel dependen

(kinerja karyawan) karena terletak di antara 0,40-0,599.

Adjusted R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,299 menunjukkan bahwa besarnya variasi variabel dependen kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variasi

variabel independen pengalaman kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan latar belakang pendidikan (X3) adalah sebesar 29,9%,

sedangkan sisanya sebesar 70,1% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Model	t	Sig
(Constant)	4,032	0,000
Pengalaman Kerja	1,066	0,288
Motivasi Kerja	3,456	0,001
Latar Belakang Pendidikan	3,683	0,000

Sumber: pengolahan data statistik

Hipotesis 1, nilai sig untuk variabel pengalaman kerja = 0,288 dan $\alpha = 0,05$. Maka nilai p-value (sig) $> \alpha$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a tidak diterima, artinya pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Nilai t hitung = 1,066 sedangkan nilai t tabel diperoleh dengan mempertimbangkan df (n-p-1) dan $\alpha/2$, sehingga df = 136-3-1 = 132 dan $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$. Maka didapatkan t tabel 1,97810.

t hitung = 1,066

t tabel = 1,97810

Karena nilai t hitung (1,066) $< t$ tabel (1,97810), maka dapat disimpulkan bahwa H_a tidak diterima, artinya pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Hipotesis 2, nilai sig untuk variabel motivasi kerja = 0,001 dan $\alpha = 0,05$. Maka nilai p-value (sig) $< \alpha$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Nilai t hitung = 3,456 sedangkan nilai t tabel diperoleh dengan mempertimbangkan df (n-p-1) dan $\alpha/2$, sehingga df = 136-3-1 = 132 dan $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$. Maka didapatkan t tabel 1,97810.

t hitung = 3,456

t tabel = 1,97810

Karena nilai t hitung (3,456) $> t$ tabel (1,97810), maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Hipotesis 3, nilai sig untuk variabel latar belakang pendidikan = 0,000 dan $\alpha = 0,05$. Maka nilai p-value (sig) $< \alpha$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Nilai t hitung = 3,683 sedangkan nilai t tabel diperoleh dengan mempertimbangkan df (n-p-1) dan $\alpha/2$, sehingga df = 136-3-1 = 132 dan $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$. Maka didapatkan t tabel 1,97810.

t hitung = 3,683

t tabel = 1,97810

Karena nilai t hitung (3,683) $> t$ tabel (1,97810), maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan dan dikembangkan, maka kesimpulan penelitian yaitu; (1) tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) RSJD

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil yang penulis dapatkan pada penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Raden dan Risti (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) terdapat pengaruh positif motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil yang penulis dapatkan pada penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Raden dan Risti (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (3) terdapat pengaruh positif latar belakang pendidikan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hasil yang penulis dapatkan berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Raden dan Risti (2020) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, tentunya masih terdapat banyak keterbatasan. Beberapa keterbatasan yang dimaksud dalam penelitian ini yakni; (1) mengingat keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga maka penelitian ini hanya dilakukan

di ruang lingkup karyawan RSJD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, (2) mengingat kondisi lapangan disaat pandemi, penulis tidak dapat menentukan tingkat keseriusan responden saat mengisi kuesioner dikarenakan terbatasnya waktu selama satu minggu, dan (3) nilai *Adjusted R Square* masih rendah, yaitu sebesar 29,9% sehingga masih terdapat kemungkinan bahwa sisanya yakni 70,1% variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen lain yang lebih bervariasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan untuk objek penelitian dan penelitian selanjutnya yakni: (1) peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan objek penelitian dengan lingkup yang berbeda, (2) peneliti selanjutnya dapat melakukan proses penyebaran kuesioner secara langsung dengan jangka waktu lebih lama, dianjurkan sebaiknya lebih dari satu minggu, dan (3) peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan penelitian dengan menambah beberapa variabel independen dalam penelitian yang sama, karena hasil *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa masih terdapat 70,1% variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

REFERENCES:

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4 (1): 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Anggita, and Setia Tjahyanti. 2017. "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *Bisnis Dan Akuntansi* 19 (2): 76–81.
- Azhar, Rudi. 2020. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sempurna Lubuklinggau." *Ensiklopedia of Journal* 2: 6.
- Daspar, Daspar. 2020. "Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1 (02): 159–66. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>.

- Ghozali, Imam. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3 (1): 130–37.
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1): 120–35. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>.
- Kurniawan, Resa Adji, Nurul Qomariah, and Pawestri Winahyu. 2019. "Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian Ipteks* 4 (2): 148–60.
- Muntaha, Muntaha, and Mazayatul Mufrihah. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak." *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 8 (1): 602–10. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i1.201>.
- Octavianus, Wungow Raymond, and Adolfinia. 2018. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6 (3). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20445>.
- Pitriyani, and Abd Halim. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat." *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu* 1 (1): 56–63.
- Putri, mutia amanta dwi. 2017. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru." *JOM Fekom* 4 (1): 913–25.
- Raden, Rijanto, and Risnawati Risti. 2020. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan" 09 (02).
- Rosmaini, Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Sekaran, Umar, and Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business*. Seventh Ed. Chichester, West Sessex, United Kingdom: Wiley Publisher.
- Serang, Serlin. 2018. "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Paradoks Jurnal Ekonomi II* (1): 1–21.
- Sugiyono. 2015. *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Bandung.
- Sumiati, Mia, and RR Niken Purbasari. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Bisnis Dan Akuntansi* 21: 10.

