

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Di Indonesia, laporan Kementerian Kesehatan RI pada tahun 2023 menunjukkan bahwa sekitar 36% tenaga kesehatan di fasilitas layanan primer seperti Puskesmas menunjukkan penurunan produktivitas akibat rendahnya motivasi kerja dan tingginya tingkat stres pekerjaan. Ini menjadi perhatian karena berdampak langsung pada efektivitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan tantangan utama di sektor kesehatan primer yaitu menjaga keseimbangan antara motivasi, beban kerja, dan kemampuan adaptasi pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan sekaligus memanfaatkan pengalaman kerja untuk meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja di berbagai sektor, termasuk pelayanan kesehatan. Dalam konteks global, *World Health Organization (WHO, 2024)* melaporkan bahwa lebih dari 40% tenaga kesehatan di dunia mengalami penurunan motivasi akibat meningkatnya tekanan kerja, beban administratif, dan kurangnya dukungan organisasi.

Menurut (Setiawan, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan langsung dengan performa tenaga kesehatan, namun pengaruhnya dapat juga berubah tergantung pada pengalaman kerja individu. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk memahami bagaimana pengalaman kerja berperan sebagai

variabel moderating yang memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Buraera, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko” ditemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting pastinya dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Puskesmas Tataba. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai menjadi lebih bersemangat pastinya dan produktif dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas Tataba Kecamatan Buko. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi mampu bekerja lebih giat, disiplin, dan bersemangat, sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Hal ini membuktikan bahwa motivasi merupakan faktor penting dan utama yang dapat menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan serta menjalankan tugas dan mencapai target kerja. Namun, penelitian tersebut ruang lingkup penelitiannya hanya berfokus pada satu lokasi saja, yaitu Puskesmas Tataba Kecamatan Buko, sehingga hasilnya sulit digeneralisasikan ke instansi atau daerah-daerah lain.

Kemudian berbeda dengan Penelitian menurut (Saputro, 2025) yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Rawat Inap Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah” ditemukan bahwa di mana penelitian tersebut hanya meneliti hubungan langsung antara motivasi dan produktivitas pegawai tanpa memasukkan pengalaman kerja

sebagai variabel moderating yang turut memengaruhi hubungan tersebut. Sementara itu. Penelitian Menurut (Laksmiari, 2019) yang berjudul “pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di desa patemon kecamatan serrit” yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Perusahaan Teh Bunga Teratai, yang mengalami penurunan kinerja akibat motivasi kerja rendah. Akan tetapi, Penelitian tersebut hanya saja dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden terbatas dan tidak mempertimbangkan faktor lain seperti kepuasan dan lingkungan kerja.

Dan berdasarkan penelitian Menurut (Nornaningsih, 2022) yang berjudul “Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai puskesmas lempake samarinda” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara keseluruhan maupun sebagian terhadap produktivitas pegawai. Namun penelitian ini perlu disempurnakan dalam hal cakupan data, kejelasan instrumen penelitian, serta kedalaman analisis teori agar dapat memberikan pemberian yang lebih mendalam terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu berdasarkan penelitian menurut (Setiawan, 2023) yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di BLUD RSUD Cilacap” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pegawai yang telah memiliki pengalaman panjang cenderung memiliki motivasi lebih tinggi karena memahami tanggung jawab dan alur kerja dengan baik. Tetapi penelitian ini memiliki

ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada satu instansi, sehingga generalisasi hasil ke organisasi lain menjadi terbatas. Serta detail instrumen kuesioner tidak dijelaskan secara mendalam.

Berdasarkan kelima penelitian terdahulu tersebut, maka penelitian ini memiliki kebaruan (Novelty) yaitu adanya pendekatan kuantitatif yang memposisikan pengalaman kerja sebagai variabel moderating yang menjembatani pengaruh motivasi terhadap produktivitas sebuah hubungan yang masih jarang dikaji di konteks pelayanan publik daerah. Penelitian ini juga memperbarui kajian dengan menggunakan data tenaga kesehatan Puskesmas, bukan rumah sakit besar seperti kebanyakan studi sebelumnya serta Penelitian ini akan melengkapi penelitian terdahulu dengan menambahkan pendekatan kuantitatif berbasis *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, yang mampu menguji peran moderasi pengalaman kerja. Temuan penelitian ini diharapkan memperkaya teori tentang hubungan motivasi kerja dan produktivitas, khususnya di sektor kesehatan publik. Selain itu, hasilnya dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan di bidang manajemen kesehatan dan psikologi industri.

Puskesmas Rambah Hilir 1 di Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau, menjadi contoh nyata dari fenomena tersebut. Berdasarkan data internal tahun 2024, tingkat produktivitas pegawai mengalami penurunan sebesar 14% dibandingkan tahun 2023. Penurunan ini diindikasikan karena berkurangnya motivasi kerja, terutama di kalangan tenaga baru. Selain itu, ditemukan bahwa tenaga dengan pengalaman kerja lebih dari lima tahun menunjukkan konsistensi produktivitas lebih baik dibandingkan

tenaga baru. Perbedaan ini menunjukkan adanya kemungkinan bahwa pengalaman kerja dapat memperkuat hubungan antara motivasi dan produktivitas tenaga kesehatan. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam memanfaatkan motivasi dan mengarahkan perilaku produktif, tenaga yang lebih berpengalaman atau yang sudah lama mungkin lebih efektif dalam menyalurkan motivasi ke produktivitas daripada yang masih baru.

Puskesmas Rambah Hilir 1 terletak di kecamatan Rambah Hilir, Salah satu tujuan yang ingin dicapai pada Puskesmas Rambah Hilir 1 ialah untuk memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas. Rumah sakit atau puskesmas tidak akan memberikan pelayanan yang berkualitas apabila tidak didukung dengan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Mutu pelayanan kesehatan rumah sakit maupun puskesmas tergantung kualitas sumber daya manusia, kreatif dan selalu semangat dalam bekerja.

Berdasarkan opservasi awal yang telah dilakukan, diketahui Bahwasanya adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan hasil kerja yang belum tercapai pada pegawai Puskesmas Rambah Hilir 1. Beberapa karyawan menunjukkan penurunan produktivitas, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya inisiatif dalam bekerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah motivasi kerja para karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1 sudah optimal.

Di sisi lain ditemukan kurangnya motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas yang mengakibatkan jarang nya karyawan masuk pada jam kerja sehingga berdampak pada kurangnya pengalaman kerja karyawan, oleh karna itu dibutuhkanlah yaitu data

absensi karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1 karena dengan adanya rekapitulasi absensi dapat melihat bagaimana dampak motivasi kerja terhadap karyawan, yang berdampak pada masuk atau tidaknya karyawan pada jam kerja. Serta, apabila karyawan merasa tidak termotivasi baik itu dari atasan maupun dari rekan sesama kerja maka tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja akan semakin menurun. Oleh sebab itu berikut merupakan hasil rekapitulasi absensi pada karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1 :

Tabel 1.1
Daftar Rekapitulasi Absensi Karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1

NO	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN	HARI KERJA	Izin	Sakit	Cuti	Terlambat	% KEHADIRAN
1	Kepala Puskesmas	1	22	1	1	-	-	11%
2	KTU. Puskesmas	1	22	1	1	-	-	11%
3	Dokter Gigi	1	22	2	-	-	1	7,3%
4	Dokter Umum	4	22	2	5	1	4	2,2%
5	Staf Puskesmas	35	22	12	29	4	47	0,23%
6	Bides	11	22	6	6	5	8	0,88%
7	Supir Ambulan	1	22	-	1	-	-	22%
8	Penata Kebersihan	2	22	1	1	-	-	11%
Jumlah		56						

Sumber : Puskesmas Rambah Hilir 1

Berdasarkan Tabel 1.1 dari total 56 data absensi karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1, bahwasanya ditemukan cukup banyak kasus izin, sakit, dan keterlambatan yang menunjukkan adanya penurunan motivasi kerja pada sebagian karyawan. karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama umumnya menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih baik dan jarang terlambat dibandingkan karyawan baru atau honorer. Hal ini menandakan bahwa pengalaman kerja berperan penting dalam memperkuat pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi dan pengalaman kerja seseorang, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja di lingkungan Puskesmas Rambah Hilir 1.

Pengalaman kerja juga sebagai kumpulan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperoleh seseorang dari waktu ke waktu melalui berbagai aktivitas profesional seperti pekerjaan penuh waktu, paruh waktu, magang, atau sukarela. Ini juga cerminan dari kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, yang dapat ditingkatkan melalui lamanya masa kerja, pelatihan, dan pembelajaran dari pengalaman yang pernah dijalani.

Permasalahan pengalaman kerja di Puskesmas Rambah Hilir 1 terlihat dari masih adanya perbedaan kemampuan dan cara kerja antara karyawan yang sudah lama bekerja dengan karyawan baru. Beberapa karyawan yang memiliki masa kerja singkat belum sepenuhnya memahami prosedur dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga kinerjanya belum seefektif karyawan berpengalaman atau karyawan yang lama. Kurangnya pelatihan dan pembimbingan dari senior juga membuat proses adaptasi atau penyesuaian karyawan baru berjalan lambat. Selain itu, rotasi serta

perputaran tugas yang jarang dilakukan menyebabkan sebagian karyawan tidak memiliki pengalaman yang beragam dan bermacam dalam bidang pelayanan. Kondisi dan situasi ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan belum dimanfaatkan serta tidak dipergunakan secara optimal dan baik untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan. Oleh sebab itu dibutuhkanlah data lamanya karyawan kerja pada Puskesmas Rambah Hilir 1 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Lama Kerja Karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1.	1-3 tahun	20 orang
2	4 – 6 tahun	15 orang
3.	7 – 10 tahun	10 orang
4.	≥ 10 tahun	11 orang
Total		56 orang

Sumber : Puskesmas Rambah Hilir 1

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa data masa kerja 56 karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1, mayoritas memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 20 orang, menandakan bahwa banyak terdapat karyawan baru yang masih beradaptasi. Sebanyak 15 karyawan memiliki pengalaman 4–6 tahun, sedangkan 10 karyawan memiliki masa kerja 7–10 tahun, dan 11 karyawan telah bekerja lebih dari 10 tahun. Komposisi ini menunjukkan adanya keseimbangan antara karyawan baru dan berpengalaman, namun karyawan baru masih perlu pembinaan serta arahan agar kinerjanya setara dan terorganisir dengan karyawan senior pada Puskesmas Rambah Hilir 1.

Berdasarkan hasil pengamatan observasi awal terlihat dari pernyataan pra-survei tentang produktivitas yang diberikan kepada karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1 sebanyak 15 orang sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pra- Survei Produktivitas

NO	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	6,6%	14	93,33%
2.	Saya datang tepat waktu setiap hari kerja	3	20%	12	80%
3.	Saya menjaga kualitas hasil pekerjaan saya	2	13,3%	13	86,6%
4.	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas	3	20%	12	80%
5.	Saya bekerja sesuai prosedur yang berlaku di Puskesmas	3	20%	12	80%

Sumber : Puskesmas Rambah Hilir 1

Berdasarkan Tabel 1.2 Dari total hasil pra- survey sebanyak 15 karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1, menunjukkan pada poin pertama yang berbunyi “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dari hasil jawaban tersebut terdapat yang menjawab “ Ya” sebanyak orang atau (6,6%) dan menjawab “Tidak” sebanyak 14 orang atau (93,33%), maka terdapat penyelesaian pekerjaan tepat waktu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan pernyataan tersebut merupakan permasalahan utama dalam variabel produktivitas sehingga berdampak pada kurangnya produktivitas kerja karyawan, oleh sebab itu terdapat Permasalahan produktivitas di Puskesmas Rambah Hilir 1 terlihat dari belum maksimalnya hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Beberapa karyawan masih menunjukkan dan memperlihatkan kinerja yang kurang efisien, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan serta kurangnya inisiatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, pembagian tugas yang belum merata dan koordinasi antarpegawai yang belum optimal juga menyebabkan penurunan efektivitas kerjakaryawan. Perbedaan kemampuan dan kinerja antara pegawai baru dan yang berpengalaman turut memengaruhi ketimpangan hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas di Puskesmas Rambah Hilir 1 masih perlu ditingkatkan melalui perbaikan sistem kerja, pengawasan, serta peningkatan profesionalisme karyawan.

Hubungan permasalahan antar variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1, dan pengalaman kerja memperkuat hubungan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih disiplin dan produktif, sementara pengalaman kerja membantu para karyawan memanfaatkan motivasi secara efektif. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi dan pengalaman kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan di Puskesmas Rambah Hilir 1.

Melihat penjelasan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis berkeinginan untuk mendalami lagi masalah dengan mengadakan penelitian lebih lanjut yang berjudul “dampak motivasi kerja terhadap produktivitas dengan pengalaman kerja sebagai moderating pada karyawan puskesmas Rambah Hilir 1”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang di jadikan pokok masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Puskesmas Rambah Hilir 1?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan?
3. Apakah pengalaman kerja berperan sebagai variabel moderating antar motivasi dan produktivitas?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Puskesmas Rambah Hilir 1.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Puskesmas Rambah hilir 1.
3. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh dalam moderasi hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan di Puskesmas Ramba Hilir 1.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menambah wawasan pengetahuan karyawan Pukesmas Rambah Hilir 1.
2. Sebagai sarana mengaplikasikan ilmu bagi penulis dan masyarakat tentang motivasi kerja di Puskesmas Rambah Hilir 1.

3. Meningkatkan pemahaman tentang pentingnya motivasi dan pengalaman kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di sektor kesehatan di Puskesmas Rambah Hilir 1.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan pembahasan penelitian ini, Penulis membagi dalam tiga bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, penelitian yang relevan ataupun penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang objek penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV Hasil dan Pembahasan berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, deskripsi variabel, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab V Kesimpulan dan Saran berisi mengenai kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Bab ini terdiri dari referensi-referensi yang terdiri nama penulis, tahun terbit, jurnal buku/artikel, nama jurnal, volume dan halaman, penerbit, dan kota/Negara penerbit.

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORY, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan emosional untuk dapat melakukan sesuatu, lebih dari itu menyelesaikan sesuatu, ketika termotivasi untuk melakukan sesuatu, semangat yang terdapat untuk menyelesaikan atau mencapai suatu tujuan akan mendorong tercapainya hal tersebut, sebagai seorang manusia terdapat kondisi dimana seseorang mengalami penurunan kinerja dan menjadi tidak produktif dengan demikian menghambat mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya (Abbas, 2023).

Menurut (Andriani, 2024) Kerja Pegawai mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai juga berbeda-beda. Namun jika sudah ada di suatu instansi, maka harus bisa memenuhi kebutuhan pegawai. Motivasi karyawan harus tetap tinggi untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan. motivasi pemberian motivasi yang menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dan terlibat dalam segala usahanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.2 Faktor Motivasi Kerja

Menurut (Abbas, 2023), Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Individual (internal)

Individul (internal) adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti aspek fisik, psikologis, dan mentalnya. Ini adalah karakteristik unik yang membedakan satu individu dengan yang lain, termasuk minat, bakat, kemampuan, kepribadian, dan motivasi. Dalam konteks tertentu, individu (internal) juga dapat mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan keputusan seseorang, seperti emosi, persepsi, dan gaya hidup yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual antara lain: kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).

2. Organisasional (eksternal)

Organisasi (eksternal) adalah faktor organisasi yang berdiri di luar struktur formal sebuah lembaga, seperti perguruan tinggi atau sekolah, dan tidak berafiliasi secara langsung dengan lembaga tersebut.

2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Nining, 2023) ada 5 indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan fisik.

Pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

Memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan social.

Membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Christian, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik.

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Keamanan.

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Sosial.

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan.

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Aktualisasi diri.

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan dapat menyesuaikan aktualisasi diri.

Selanjutnya adapun Indikator motivasi kerja menurut (Najib, 2019) yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Suasana harmonis antar pegawai terjalin ditempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

2. Lingkungan kerja.

Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan tuntutan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di harapkan.

3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Perusahaan atau organisasi telah memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.

4. Pemberian tunjangan.

Perusahaan atau organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Menurut (Syahputra, 2021), produktivitas adalah sebagai kemampuan membuat produk secara cakap atau keinginan untuk menghasilkan sesuatu (*faculty to produce*). Pada awal abad kedua puluh, istilah produktivitas kemudian diartikan sebagai hubungan antara output dan input yaitu produktivitas merupakan salah satu bagian penting yang mempengaruhi kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan. Meningkatnya produktivitas diharapkan mampu meningkatkan perkembangan dan kemajuan perusahaan. Produktivitas perusahaan harus di evaluasi untuk mengetahui kinerja perusahaan. Pengertian tentang produktivitas yang lebih sering dan lebih umum digunakan saat ini adalah “suatu hubungan yang membandingkan jumlah keluaran dengan masukan.

2.2.2 Faktor Produktivitas

Menurut(Lahagu, 2022), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Enam yaitu:

1. Pendidikan.

Semakin tinggi pendidikan dari seseorang, maka memungkinkan semakin banyak wawasan dan pengetahuan akan sesuatu hal. Khususnya dalam penguasaan bidang keterampilan tertentu yang akan digunakan dalam dunia kerja.

2. Keterampilan.

Salah satu cara untuk mendapatkan keterampilan yaitu dengan cara memnempuh pendidikan atau pun mencari pengalaman yang banyak di bidang tertentu.

Sehingga, dari keterampilan yang ada akan semakin diasah dan tentunya sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

3. Disiplin.

Produktivitas kerja yang baik juga ditandai dengan tingkat disiplin yang tinggi. Sikap taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya yang merupakan bentuk tanggungjawab.

4. Sikap dan Etika Kerja.

Memiliki sikap dan etika yang dapat diteladani dan bersikap sesuai dengan kedudukan dan kapasitas.

5. Motivasi.

Memiliki motivasi atau kesadaran yang tinggi dari dalam diri dalam melakukan dan melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

6. Gaji.

Apabila upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan kesepakatan awal dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, maka pegawai akan puas dan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerja dari pegawai tersebut.

2.2.3 Indikator Produktivitas

Menurut (Sapitri, 2025), indikator produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Sedangkan menurut (Baiti, 2020), indikator produktivitas adalah sebagai berikut yaitu:

1. Kemampuan.

Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.

3. Semangat kerja.

Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat.

5. Mutu.

Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

6. Efisiensi.

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

Menurut (Irayanti, 2022) indikator produktivitas kerja meliputi:

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut (Ilham, 2022), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. pengalaman kerja juga sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu

pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Dan dapat di artikan juga bahwa pengalaman kerja kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut. Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.3.2 Faktor Pengalaman Kerja

Menurut (muhammad, 2022), Aada lima faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja yaitu:

1. Latar belakang pribadi.

Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan minat.

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampua yang dimiliki seseorang dan keahlian yang ada serta terdapat pada diri dan melekat pada seseorang .

3. Sikap dan kebutuhan.

Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas serta tanggung jawab pada diri seseorang .

4. Kemampuan analisis.

Berkaitan tentang atau permasalahan mempelajari serta mendalami dan mengembangkan kemampuan atau bakat penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan yang telah dia lakukan .

5. Keterampilan dan kemampuan teknik.

Berkaitan tentang kemampuan serta bakat seseorang dalam melakukan dan melaksanakan dalam aspek pelaksanaan dan juga teknik serta tatacara pekerjaan yang dilakukan.

2.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut (Berutu, 2022) , ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja.

Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

Adapun Indikator Pengalaman kerja menurut (Basari, 2022) yaitu:

1. Tingkat pengetahuan yang dimiliki.

Tingginya pengetahuan atau besarnya persentase kelompok responden atau masyarakat, misalnya berapa % pengetahuan responden masyarakat mengetahui kegunaan pemasangan orthodonti dan sebagainya.

2. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan indikator penting dari pengalaman kerja. Ini mengacu pada tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, termasuk pengetahuan teknis, keterampilan, dan kecakapan dalam menggunakan peralatan kerja. Penguasaan ini menunjukkan seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara tepat waktu dan efisien.

3. Tingkat keterampilan yang dimiliki.

Tingkat keterampilan yang dimiliki seseorang dapat bervariasi dan biasanya dievaluasi dalam skala yang berbeda, mulai dari pemula (*novice*) hingga ahli (*expert*). Beberapa tingkat keterampilan yang umum meliputi pemula, menengah, mahir, dan ahli.

Adapun Indikator Pengalaman kerja menurut (Ihsani, 2021) meliputi:

1. Tingkat intelektualitas dan keterampilan.

Intelektualitas merujuk dan mengarah kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan dan atau informasi lain yang telah dibutuhkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja.

2. Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan.

Tingkatan penguasaan serta pemahaman seseorang dalam pelaksanaan dan menjalankan kegiatan dan aspek-aspek peralatan dan teknik pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Lama waktu atau jam kerja.

Ukuran tentang lamannya waktu atau jam kerja yang telah ditempuh dan dijalani seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat juga digunakan untuk melengkapi atau memenuhi kajian pustaka dalam penyusunan dan pembuatan penelitian, peneliti menelusuri berbagai penelitian yang relevan dengan topik yang diteliti yang terdahulu atau yang sudah diteliti peneliti lain, berikut adalah merupakan penelitian yang relevan dengan penelitian ini beserta persamaan dan juga perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

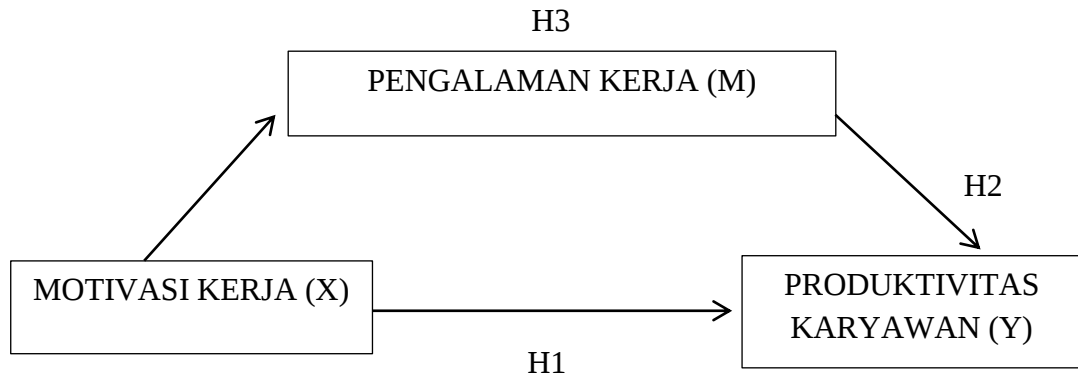
No	Author dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Yulandari Buraera, Sri Mulyaningsih Kamaru (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Puskesmas Tataba Kecamatan Buko	Variabel X: Motivasi Kerja Variabel Y: Produktivitas Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh atau dampak yang positif serta signifikan terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas Tataba Kecamatan Buko.
2.	Ekta Puspita Sari (2023)	Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Tenaga Kesehatan di UPTD Puskesmas Rawat Inap Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah	Variabel X: Motivasi kerja tenaga kesehatan. Variabel Y: Produktivitas kerja tenaga kesehatan.	statistik univariat dan bivariat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan erat serta akur dengan produktivitas tenaga kesehatan di Puskesmas Seputih.
3.	Ni Putu Pradita Laksmiari (2019)	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel X: Motivasi Kerja Variabel Y: Produktivitas Kerja	regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Berlanjut Kehalaman 28.....

Lanjutan Tabel 2.1....

		pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Seririt			produktivitas karyawan. Karyawan yang lebih termotivasi yang menunjukkan kinerja lebih baik pastinya dan hasil kerja yang lebih optimal.
4.	(Nornaningsih, 2022)	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai puskesmas lempake samarinda	motivasi kerja (X), pengalaman kerja (X), dan produktivitas kerja (Y).	regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi maupun pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.
5.	(Setiawan, 2023)	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di BLUD RSUD Cilacap	penempatan kerja (X), pengalaman kerja (X), dan motivasi kerja (Y).	regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1.
- H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1.
- H3: Pengalaman kerja berperan sebagai variabel moderating memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian empiris di mana data-datanya dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung. Penelitian kuantitatif memperhatikan pengumpulan dan analisis data dalam bentuk numeric yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif. Proses penelitian kuantitatif dimulai dari teori, hipotesis, desain penelitian, memilih subjek, mengumpulkan data, memproses data, menganalisa data, dan menuliskan kesimpulan. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan kajian pemikiran yang sifatnya ilmiah (Ali, 2022).

Menurut (A.Siroj, 2024), Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan dengan menggunakan rancangan yang terstruktur, sesuai dengan sistematika penelitian ilmiah. Rancangan penelitian kuantitatif telah terdapat antara lain fenomena penelitian, masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, studi kepustakaan, review penelitian terdahulu, instrumen penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis

data, serta teknik analisis yang digunakan. Semua diungkap dengan jelas dan terstruktur sesuai ketentuan.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek/subjek penelitian. Untuk dapat menentukan atau menetapkan populasi yang tepat diperlukan pemahaman yang baik dari peneliti mengenai sampling, baik penentuan jumlah maupun dalam menentukan sampel mana yang diambil. Kesalahan dalam menentukan populasi akan berakibat tidak tepatnya data yang dikumpulkan sehingga hasil penelitian pun tidak memiliki kualitas yang baik, tidak representatif, dan tidak memiliki daya generalisasi yang baik. Pemahaman peneliti mengenai populasi dan sampel merupakan hal yang esensial karena merupakan salah satu penentu dalam mengumpulkan data penelitian (Amin, 2023). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada Di Puskesmas Rambah Hilir 1 yang berjumlah 56 orang (Dinas Kesehatan 2025).

3.2.2 Sampel

Menurut (Subhaktiyasa, 2024), sampel sering kali memiliki karakteristik yang kompleks sehingga sulit diakses secara keseluruhan. Untuk mengatasi tantangan ini, peneliti umumnya mengambil sampel sebagai bagian kecil dari populasi yang secara representatif mencerminkan karakteristik populasi tersebut. Serta sampel dapat juga dipilih menggunakan teknik tertentu untuk memastikan representativitasnya. Pemilihan sampel dalam penelitian kuantitatif dilakukan dengan cermat agar data

yang diperoleh dapat diandalkan untuk menggambarkan kondisi atau fenomena yang berlaku dalam populasi secara umum.

Menurut data yang ada, jumlah karyawan Di Puskesmas Rambah Hilir 1 berjumlah 56 orang per Tahun 2025, oleh karena itu peneliti mengambil sampel sebanyak 56 orang pada karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1 yaitu menggunakan sampel jenuh. Peneliti mengambil Sampel sebanyak 56 orang karena jumlah populasi pada Puskesmas Rambah Hilir 1 sedikit, maka peneliti membuat semua populasi dijadikan sampel.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti data jumlah karyawan di Puskesmas Rambah Hilir 1.

3.3.2 Sumber Data

Sumber merupakan tempat dimana data diperoleh, sedangkan data adalah fakta yang terpercaya berdasarkan kerangka teoritis tertentu. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari objek penelitian dilakukan atau dari sumber pertama. Dalam hal ini data primer diperoleh langsung dari hasil pengamatan dan pendapat karyawan Puskesmas Rambah Hilir 1 mengenai dampak motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Data skunder

Merupakan data yang diterbitkan, digunakan, atau telah dipublikasikan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Data skunder dalam penelitian ini adalah jurnal, buku-buku, dokumen yang sudah ada, serta sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Tujuan dari penelitian adalah untuk menjawab permasalahan yang diajukan, baik dalam konteks akademik maupun praktis. Dalam pelaksanaannya, penelitian membutuhkan landasan yang kuat berupa rumusan masalah yang jelas, tujuan penelitian yang terarah, serta pendekatan metodologi yang tepat (Oemanu, 2025). Penelitian menggunakan metode berikut untuk mengumpulkan data dengan cara:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi, seperti mengamati pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas, pengalaman kerja berpengaruh dalam memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas, serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dan informasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai masalah yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada responden yang terkait dampak motivasi kerja terhadap produktivitas, penulis menyediakan kuesioner dengan cara menyebarkan lembar kertas kuesioner kepada karyawan puskesmas, dimana responden memberi 5 alternatif jawaban yang telah ditentukan oleh penulis yaitu: “Setuju”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”, “Sangat Setuju” “Netral”. Sebagai ukuran tingkat kesesuaian dengan kriteria-kriteria tertentu sehingga responden cukup memilih salah satu jawaban yang dianggap paling cocok menurut responden dari kedua alternatif jawaban tersebut.

3.5 Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Susianti, 2024). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri 3 variabel, yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif. Variabel ini juga dikenal sebagai variabel prediktor, eksogen, atau bebas (Susianti, 2024). Adapun variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Masalah dan tujuan penelitian tercermin dalam variabel dependen. Penelitian bisa memiliki satu atau lebih variabel dependen sesuai dengan tujuannya. Topik-topik

penelitian umumnya menekankan pada variabel dependen, karena variabel ini adalah fenomena yang akan dijelaskan (Susianti, 2024). Adapun variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan.

3.5.3 Variabel moderating

Variabel moderator adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Dampaknya bisa memperkuat (*amplifying effect*) atau melemahkan (*moderating effect*) hubungan ini (Susianti, 2024). Adapun variabel moderating (M) dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Jenis pengukur an
1.	Motivasi kerja (X)	Motivasi kerja merupakan dorongan emosional untuk dapat melakukan sesuatu, lebih dari itu menyelesaikan sesuatu, ketika termotivasi untuk melakukan sesuatu, semangat yang terdapat untuk menyelesaikan atau mencapai suatu tujuan (abbas, 2023).	1.Kebutuhan fisik 2.Kebutuhan Sosial 3.Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (Nining, 2023).	Ordinal
2.	Produktivitas Karyawan (Y)	produktivitas adalah sebagai kemampuan membuat produk secara cakap atau keinginan untuk menghasilkan sesuatu (faculty to produce	1.Ketepatan waktu 2.kuantitas kerja 3.kualitas kerja	Ordinal

Berlanjut Kehalaman 36.....

Lanjutan Tabel 3.1....

		(Syahputra, 2021).	(Sapitri, 2025).	
3.	Pengalam Kerja (M)	pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Pengalaman kerja juga merupakan sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Ilham, 2022).	1.Lama waktu atau masa kerja 2.Tingkat pengetahuan dan keterampilan 3.Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Berutu, 2022).	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut (Ardiansyah, 2023), Instrumen Penelitian adalah panduan untuk mengumpulkan data dari dokumen atau bahan tertulis yang berkaitan dengan fenomena penelitian. Pedoman studi dokumentasi dapat berisi petunjuk tentang jenis dokumen yang relevan, strategi pengumpulan data, dan aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam menganalisis data dokumentasi. Adapun skala yang digunakan untuk mengukur variabel independen dan moderating terhadap dependen dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Tujuan dari skala likert ini adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena atau gejala sosial yang terjadi, hal ini secara spesifik telah ditetapkan oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Setiap tanggapan dari kuesioner ini disediakan empat alternatif

Jawaban yaitu Setuju (S), Tidak Setuju (TTS), Sangat Tidak Setuju (STS), Sangat Setuju (SS), Netral (N) Dimana dalam pengukuran skala likert ini setiap pernyataan diberikan skor 1 sampai 5.

Tabel 3.2
Penilaian Skor Responden

NO	Alternatif Jawaban	Skor Untuk Pertanyaan
1.	Setuju (S)	5
2.	Tidak Setuju (TTS)	4
3.	Sangat Tidak Setuju (STS)	3
4.	Sangat Setuju (SS)	2
5.	Netral (N)	1

Sebelum melakukan penyebaran kuesioner, peneliti menyusun instrumen penelitian yang mengacu pada variabel utama yaitu motivasi kerja, produktivitas kerja, dan pengalaman kerja. Setiap variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang menggambarkan aspek-aspek yang akan diukur sesuai dengan teori yang digunakan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan yang diajukan. Adapun kisi-kisi kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan/Pertanyaan	Skala pengukuran
Motivasi Kerja (X)	1.Kebutuhan Psikik	1.waktu istirahat yang cukup selama bekerja di Puskesmas 2.Fasilitas kerja yang disediakan (seperti ruang kerja, peralatan, dan perlengkapan medis) mendukung	Skala Likert 1-5

Berlanjut Kehalaman 38.....

Lanjutan Tabel 3.3....

		kenyamanan saya dalam bekerja. 3.Saya merasa gaji yang saya terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	
	2.Kebutuhan Sosial	1.Saya merasa dihargai dan diterima dengan baik oleh rekan kerja di lingkungan Puskesmas 2.Saya bekerja dengan baik dalam tim dan senang berkolaborasi dengan rekan sejawat. 3.Saya merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan pimpinan dan rekan kerja di tempat kerja.	
	3.Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan	1.Saya merasa aman dan terlindungi dari risiko kecelakaan kerja saat melaksanakan tugas di Puskesmas. 2.Saya merasa pekerjaan saya memiliki jaminan dan stabilitas yang baik di tempat kerja. 3.Puskesmas menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai untuk mendukung keamanan karyawan.	
Produktivitas Karyawan (Y)	1.Ketepatan waktu	1.Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan 2.Saya datang tepat waktu dan siap bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan 3.Saya mengatur waktu kerja dengan baik agar seluruh tugas dapat diselesaikan tanpa keterlambatan.	Skala Likert 1-5
	2.Kuantitas Kerja	1.Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan sesuai target jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan.	

Berlanjut Kehalaman 39.....

Lanjutan Tabel 3.3....

		2.Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan target rata-rata tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. 3.Saya selalu berusaha meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan setiap harinya.	
	3.Kualitas Kerja	1.Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan bebas dari kesalahan. 2.Saya melaksanakan tugas dengan memperhatikan ketelitian dan standar prosedur yang berlaku di Puskesmas. 3.Saya menjaga agar setiap pekerjaan yang saya hasilkan memiliki mutu yang baik dan memuaskan atasan maupun pasien.	
Pengalaman Kerja (M)	1.Lama waktu atau masa kerja	1.Pengalaman kerja saya selama di puskesmas membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien. 2.Saya telah bekerja cukup lama di Puskesmas ini sehingga memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab saya. 3.Lama masa kerja saya membuat saya lebih terbiasa menghadapi berbagai situasi dan tantangan di tempat kerja.	Skala Likert 1-5
	2.Tingkat pengetahuan dan keterampilan	1.Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya di Puskesmas. 2.Saya mampu menggunakan keterampilan kerja yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. 3.Pengalaman kerja yang saya miliki	

Berlanjut Kehalaman 40.....

Lanjutan Tabel 3.3....

		membantu saya meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan.	
	3.Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	1..Saya menguasai dengan baik seluruh prosedur kerja yang menjadi tanggung jawab saya di Puskesmas. 2.Saya mampu menggunakan peralatan kerja atau alat medis dengan benar dan sesuai standar operasional. 3.Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap penggunaan peralatan baru yang diterapkan dalam pekerjaan saya.	

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang diteliti tersedia sepenuhnya. Ketajaman dan keakuratan penggunaan alat analisis sangat menentukan keakuratan kesimpulan. Oleh karena itu, kegiatan analisis data merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan dalam proses penelitian. Kesalahan dalam spesifikasi penganalisis dapat berakibat fatal bagi kesimpulan dan bahkan lebih buruk bagi penggunaan dan penerapan hasil penelitian. Pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai teknik analisis oleh karena itu mutlak diperlukan bagi seorang peneliti agar hasil penelitiannya dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk memecahkan masalah dan hasil tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Millah, 2023).

Dalam penelitian ini teknik analisa data yang saya gunakan adalah **SmartPLS**

4. SmartPLS 4 adalah perangkat lunak berbasis grafis yang digunakan untuk membangun dan menganalisis model persamaan struktural berbasis partial least squares (PLS-SEM), yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antara variabel dalam model yang kompleks, meskipun data yang digunakan tidak sepenuhnya normal atau memiliki ukuran sampel kecil.

SmartPLS 4 adalah versi terbaru dari SmartPLS, sebuah perangkat lunak (software) yang digunakan untuk melakukan analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Ini adalah metode statistik yang banyak digunakan dalam penelitian ilmu sosial, manajemen, pemasaran, sistem informasi, dan bidang-bidang lain untuk menguji hubungan antara variabel laten (konstruk yang tidak bisa diukur secara langsung, seperti kepuasan, loyalitas, atau persepsi).

3.7.1 Model pengukuran (Outer Model)

Menurut (ghozali, 2022) evaluasi outer model dalam PLS SEM dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Menurut (Sugiyono, 2021) dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas bisa dilihat dari *outer loading*. *Outer loading* yaitu suatu nilai yang menjelaskan keterkaitan antara indikator dan variabel lainnya uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menyajikan data yang akurat. Semakin tinggi nilai validitas maka

semakin valid sebuah penelitian. Ukuran yang digunakan untuk uji validitas menggunakan software Smart-PLS 4 adalah:

3.7.1.1.1 Validitas Discriminant (*Discriminant Validity*)

Pada bagian ini diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabel adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.

3.7.1.1.2 Convergent Validity

Menurut (Ghozali, 2022) *Validitas konvergen* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Karena penelitian ini menggunakan indikator refleksif, maka *validitas konvergen* dalam software SmartPLS 4 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap *indicator konstruk*. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan menurut Ghozali adalah *Loading Factor*. Nilai *loading factor* antara 0.60 – 0.70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi *validitas konvergen* dan *Average Variance Extracted (AVE)* >0.50.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan. Menurut (Ghozali, 2022), ada ketentuan dalam mengetahui valid atau tidanya suatu pernyataan dari indikator di kuesioner yaitu:

3.7.1.2.1 Cronbach's Alpha

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil *dari composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki *nilai cronbach's alpha* > 0.7 95 uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif.

3.7.2 Model pengukuran (Inner Model)

3.7.2.1 R Square dan Q Square

R Square (uji goodness-fit model) digunakan untuk pengujian variabel laten (endogen). *R Square* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hair et al (2014) mengklasifikasikan kekuatan variabel eksogen dalam mempengaruhi variabel endogen sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Kriteria R square

Nilai R square	Keterangan
$>0,75$	Kuat
0,50-0,75	Sedang
0,25-0,49	Lemah

Sumber: Hair et al (2014)

Q Square (predictive relevance) digunakan untuk memprediksi seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya, Nilai *Q square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa

model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Hair et al (2014) mengklasifikasikan kekuatan variabel eksogen dalam memprediksi variabel endogen sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Kriteria Q Square

Nilai Q square	Keterangan
>0,35	Kuat
0,15-0,34	Sedang
0,02-0,14	Lemah

Sumber: Hair et al (2014)

Evaluasi Model Struktural dengan menggunakan *R Square*. Perubahan nilai *R square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen berdasarkan model penelitian. Secara umum nilai *R square* adalah 0,75; 0,50; dan 0,25 yang diinterpretasikan sebagai substansial, moderat dan lemah (Hair, et al.2014:560).

Q Square (predictive relevance) digunakan untuk memprediksi seberapa baik nilai observasi dihasilkan. *Q Square (predictive relevance)* digunakan untuk memprediksi model dan juga estimasi parameter, dimana hasil *Q square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 untuk variabel laten endogen mengindikasikan bahwa model “lemah”. “sedang” dan “kuat” (Hair et al, 2014).

3.7.3 Uji Moderasi

Pengujian efek moderasi dilakukan dengan tahapan dimana Pengujian hipotesis moderasi dilakukan dengan *moderated regression analysis* (MRA) yang diestimasi dengan SEM-PLS (Ghozali, 2022), pengujian efek moderasi yaitu dilakukan dengan menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yang harus bernilai signifikan. Kemudian dilanjutkan dengan menguji pengaruh variabel moderasi terhadap variabel dependen yang harus bernilai signifikan, dan terakhir menguji interaksi dari variabel moderator yang jika nilainya signifikan maka efek moderasi dapat diterima. Jika nilai t-statistik > (lebih besar dari) nilai t-tabel (sampel 56) dengan taraf signifikan sebesar 0,05 atau p-value < (lebih kecil dari) 0,05 maka moderasi tersebut dapat diterima.

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R-square (R^2) bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y), atau dengan kata lain nilai koefisien determinasi atau R-square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Kriteria dari R square menurut Juliandi adalah sebagai berikut: Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 $\diamond$ model adalah substansial (kuat). Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 $\diamond$ model adalah moderate (sedang). Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 model adalah lemah (buruk).

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji (T)

Dalam pengajuan hipotesis dapat dilihat dari nilai statistic dan nilai probabilitas. Untuk pengajuan hipotesis yaitu dengan menggunakan *bootstriping* dengan melihat path coefficient dapat digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel tingkat signifikan besar 5% dengan pengajuan T-test bila mana diperoleh p-value 61 0,05 maka akan signifikan. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T-statistik lebih besar dari T-tabel 1,98 yang berarti apabila nilai T-statistik setiap hipotesis lebih besar dari T-tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

3.7.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Rekapitulasi hasil uji hipotesis adalah ringkasan sistematis yang menyajikan keputusan statistik (H diterima/ditolak) berdasarkan nilai signifikansi (p-value < 0,05) dan koefisien beta/arrah pengaruh. Tabel ini merangkum variabel, arah hubungan (positif/negatif), nilai signifikansi, dan kesimpulan akhir.