

Pengaruh Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini

Dewi Yuliani¹, Ratih Hastasari²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jakarta, Indonesia

Email: dewiyulianiys@gmail.com¹, ratih.rhs@bsi.ac.id²

Submit: 18-03-2025	Revisi: 04-04-2025	Terima 05-04-2025	Terbit Online: 30-06-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Motivasi kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara masa kerja yang lama dapat meningkatkan pengalaman dan keterampilan. Kombinasi antara motivasi kerja karyawan yang baik dan masa kerja yang panjang secara sinergis meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan masa kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif statistik dengan teknik regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu Uji T dan uji F. Jumlah sampel adalah sebanyak 133 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas yaitu sampel acak sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan secara parsial dengan nilai Thitung 2,958 > Ttabel 1,987 dan nilai sig 0,004 < 0,05. Masa kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan secara parsial dengan nilai Thitung 4,831 > Ttabel 1,987 dan nilai sig < 0,001 < 0,05. Sedangkan secara simultan motivasi kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 64,262 > Ftable 3,07 dengan nilai sig < 0,01 < 0,05.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Masa Kerja, Efektivitas Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstract - Supportive work motivation can improve employee performance, while a longer length of service can enhance experience and skills. The combination of good work motivation and a long service duration synergistically improves employee performance effectiveness. This study aims to analyze the effect of work motivation and length of service on the effectiveness of employee performance at Bhakti Kartini Hospital. The research method used is a quantitative statistical approach with multiple linear regression techniques and hypothesis testing, namely the T-test and F-test. The sample size consists of 133 respondents, using a probability sampling technique, specifically simple random sampling. The results of this study indicate that work motivation has a partial effect on employee performance effectiveness with a t-value of 2.958 > T-table 1.987 and a significance value of 0.004 < 0.05. Length of service also has a partial effect on employee performance effectiveness with a T-value of 4.831 > T-table 1.987 and a significance value of < 0.001 < 0.05. Meanwhile, both work motivation and length of service, when considered simultaneously, have an effect on employee performance effectiveness with an F-value of 64.262 > F-table 3.07, and a significance value of < 0.01 < 0.05.

Keywords : Work Motivation, Length of Service, Employee Performance Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini persaingan pada setiap perusahaan sangatlah banyak. Setiap perusahaan bersaing pada pasar global, dimana beragam usaha ada didalamnya. Untuk dapat meningkatkan prestasi setiap perusahaan, maka diperlukannya sumber daya manusia yang baik dan memiliki potensi tinggi untuk dapat meningkatkan hasil produktifitas suatu perusahaan. Menurut

Mangkuprawira dalam jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi sumber daya manusia merupakan aspek terpenting yang harus dapat dimiliki oleh setiap perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka segala aktivitas yang ada didalam suatu perusahaan tidak dapat berjalan, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aspek terpenting didalam suatu perusahaan. Karena itu setiap pemilik perusahaan harus dapat meningkatkan efektivitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan agar dapat berprestasi

(Jayanti et al., 2021).

Untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan banyak faktor – faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah motivasi kerja. Berdasarkan penjelasan dari beberapa peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pola hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa kinerja penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan melalui pemberian motivasi kepada karyawan agar terciptanya peningkatan kinerja yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi juga (Falah & Ayuningtias, 2020).

Selain motivasi kinerja, perusahaan juga perlu memperhatikan masa kerja karyawan. Handoko mengemukakan bahwa masa kerja merupakan sebagai jumlah waktu seseorang pegawai pegawai untuk bekerja pada sebuah perusahaan. Umumnya masa kerja mencakup dengan masa lainnya seperti masa percobaan, masa cuti kerja, hingga masa libur kerja yang telah diatur didalam perjanjian kerja. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja bagi karyawan (Saputra & Kamarzaman, 2024).

Sebagaimana yang kita tahu, di wilayah Kota Bekasi terdapat 46 Rumah Sakit, salah satunya Rumah Sakit Bhakti Kartini yang merupakan Rumah Sakit tipe C dengan akreditasi Paripurna. Adapun Visi Rumah Sakit Bhakti Kartini yaitu “Mengembangkan pelayanan kesehatan yang bermutu, beretika, dan profesional”. Tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan di rumah sakit memiliki peranan penting dalam pemberian pelayanan, pasien tentunya ingin mendapatkan pelayanan sesuai yang diinginkan sehingga tercapainya kepuasan pasien. Oleh karena itu, diperlukannya strategi untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan yang baik. Rumah Sakit Bhakti Kartini perlu memastikan bahwa motivasi kerja yang tercipta perlu diperhatikan oleh tim manajemen dalam mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, lamanya masa kerja juga menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Herlambang dalam jurnal Albama, motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan

tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen – elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status kompenasi (Fahlefi & Sulistriani, 2021).

Menurut Veithzal Rivai dalam Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis, motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Maniko Tama, 2022).

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi setiap para karyawan untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya. Ketika karyawan termotivasi, mereka merasakan kegembiraan dan antusiasme dalam suatu pekerjaan yang dimana mengarah kepada perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi yang signifikan (Hildayanti & Wulandari, 2023).

Menurut Wibowo dalam (Umar & Norawati, 2022). Dorongan motivasi kerja bersumber dari penelitian Mc Celland yang memfokus pada dorongan untuk :

1. Achievement Motivation. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang.
2. Affiliation Motivation. Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.
3. Power Motivation. Motivasi akan kekuasaan merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan merubah situasi.

Dalam jurnal yang sama Hamzah mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
2. Prestasi yang dicapai
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian dalam bertindak

Masa Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis Akuntansi menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan di antaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seseorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan (Jayanti et al., 2021). Kecenderungan pekerja untuk melakukan

aktivitas kerja menunjukkan adanya masa kerja. Masa kerja ini dihitung berdasarkan jangka waktu seseorang terhitung dari pertama dia bekerja hingga masih aktif bekerja. Masa kerja bagi pekerja dapat menambah keahlian pekerja sebagai bentuk investasi di tempat kerja dan merupakan pengabdian dengan rasa tanggung jawab demi kelangsungan hidup perusahaan. Pekerja dengan masa kerja lebih lama akan lebih termotivasi ketika bekerja sehingga produktivitas juga meningkat (Mardikaningsih et al., 2022).

Beberapa hal yang menentukan apakah seorang karyawan memiliki pengalaman, dengan indikator masa kerja (Saputra & Kamarzaman, 2024) sebagai berikut :

1. Lama waktu / periode bekerja
Lama waktu yang dihabiskan atau masa kerja yang sudah dilalui seseorang karyawan dapat memahami dan melakukan tugas dengan baik. Bisa berasal dari pengalaman sehingga dapat memudahkan pekerjaan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan yang berkaitan dengan konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang diberikan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi tentang tanggung jawab pekerjaan. Keterampilan dasar mengacu pada keterampilan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
3. Menguasai pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Perry dan Angle pada tahun 1981, dikatakan masa kerja pendek menyebabkan keterlibatan sosial yang dibangun juga masih rapuh, sehingga komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi dengan masa kerja yang pendek cenderung lebih rendah. Masa kerja yang belum berlangsung lama menyebabkan peluang investasi pribadi yang dikeluarkan oleh anggota organisasi belum besar, sehingga keputusan untuk meninggalkan organisasi tidaklah sulit dilakukan. Masa kerja merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri anggota organisasi. Semakin lama anggota organisasi bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan anggota organisasi tersebut akan mengundurkan diri (Khairuddin, 2021).

Efektivitas Kinerja

Efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang benar guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas tidak hanya memberikan pengaruh atau kesan, akan tetapi berkaitan juga dengan metode atau cara,

sarana atau fasilitas dan juga dapat menimbulkan pengaruh. Menurut Simanjuntak dalam buku Ganyang “efektivitas dapat diwujudkan dalam peningkatan kualitas hasil, dengan kualitas yang lebih baik barang atau jasa yang dihasilkan dapat dijual dengan harga yang lebih tinggi, sehingga nilainya menjadi lebih besar.” Selanjutnya masih dalam buku yang sama Raharjo berpendapat “efektivitas adalah tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu, efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu” (Arifudin Husain et al., 2022). Menurut Siagian dalam Jurnal Inovasi Penelitian mendefinisikan bahwa Efektivitas merupakan penyelesaian pekerjaan tidak hanya dipandang dari segi pencapaian tujuan saja tetapi juga dari segi ketepatan waktu dalam pencapaian tujuan tersebut. Siagian juga berpendapat bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya (Faradiba et al., 2021).

Richard mengutip pendapat dari Basil Georgopoulos dan Arnold Tannenbaum dalam Jurnal Governance (Pagaya et al., 2021). Berargumentasi bahwa ukuran efektivitas harus didasarkan pada sarana dan tujuan organisasi. Mereka menemukan bahwa produktivitas, fleksibilitas, dan tidak adanya ketegangan dan konflik, saling berhubungan dan berkaitan dengan penilaian efektivitas yang bebas. Berikut kriteria atau ukuran efektivitas menurut Agung Kurniawan yang mengutip pendapat dari James L. Gibson dalam bukunya “Transformasi Pelayanan Publik ” (Pagaya et al., 2021) yaitu :

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
Hal ini ditujukan supaya karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
Merupakan penentuan cara, jalan atau upaya yang harus dilakukan dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti penentuan wawasan waktu, dampak dan pemusatan upaya.
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
Berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu menjembatani tujuan - tujuan dengan usaha - usaha pelaksanaan kegiatan operasional
4. Perencanaan yang matang
Diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan

- dimasa yang akan datang.
- Penyusunan program yang tepat
Suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program - program pelaksanaan yang tetap sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja.
 - Tersedianya sarana dan prasarana
Sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan efektif. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, apabila suatu program tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.
 - Sistem pengawasan dan pengendalian
Pengawasan ini diperlukan untuk mengatur dan mencegah kemungkinan - kemungkinan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan perhitungan statistik dengan menyebarkan kuesioner dengan skala pengukuran Likert. Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini sebanyak 133 karyawan. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa sebagai responden melalui *google form*. Teknik pengujian data yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 29.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang telah diolah, maka dapat digunakan untuk menguraikan hasil statistika penelitian yang terdiri dari uji instrumen, uji asumsi klasik, Uji Regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Uji Instrumen

- Uji Validitas
Uji validitas seluruh variabel pada penelitian ini baik variabel independen maupun variabel dependen adalah semua indikator dari setiap variabel dinyatakan valid.
- Uji Realibilitas
Uji validitas seluruh variabel pada penelitian ini baik variable independen maupun variabel dependen dilakukan pengujian pada SPSS dengan teknik cronbach's alpha, apabila hasilnya lebih dari 0,60 maka data dinyatakan reliabel. Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini adalah semua instrumen dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji variabel independent dan variabel dependen dalam model regresi terdistribusikan secara normal berdasarkan hasil uji KolmogorovSmirnov (K-S). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu $0,068 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.97337234
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.072
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.068
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber: (olah data, 2024)

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Spearman's rho

Correlations					
		Motivasi Kerja	Masa Kerja	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.720**	.034
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	.695
		N	133	133	133
	Masa Kerja	Correlation Coefficient	.720**	1.000	.026
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	.767
		N	133	133	133
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.034	.026	1.000
		Sig. (2-tailed)	.695	.767	.
		N	133	133	133

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: (olah data, 2024)

Berdasarkan tabel 2 Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) sebesar $0,695 > 0,05$ dan variabel masa kerja (X2) sebesar $0,767 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Mutikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.417	2.399
	Masa Kerja	.417	2.399

a. Dependent Variable : Efektivitas Kinerja

Sumber: (olah data, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji

multikolinearitas dapat dilihat nilai tolerance variabel motivasi kerja dan masa kerja sebesar $0,417 > 0,1$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar $2,399 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi antar variabel independennya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,663	2,856		4,433	<.001
	Motivasi Kerja	.278	.094	.284	2,958	.004
	Masa Kerja	.471	.097	.464	4,831	<.001

a. Dependent Variable : Efektivitas Kinerja

Sumber: (olah data, 2024)

Berdasarkan Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda di atas, model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,663 + 0,278 + 0,471 + \epsilon$$

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji Motivasi Kerja dan Masa Kerja secara parsial terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini. Hasil nilai signifikansi variable motivasi kerja (X1) adalah $0,004 < 0,05$ sehingga H1 diterima . Hasil nilai signifikansi variable masa kerja $<0,001 < 0,05$ sehingga H2 diterima.

2. Uji F

Uji F menunjukkan pengaruh variable motivasi kerja dan masa kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini secara simultan (bersama-sama).

Tabel 5. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2060,326	2	1030,163	64,262
	Residual	2083,975	130	16,031	
	Total	4144,301	132		

a. Dependent Variable : Efektivitas Kinerja
b. Predictors : (Constant), Masa Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: (olah data, 2024)

Berdasarkan tabel Hasil Uji F menunjukkan nilai signifikan nilai sig $<0,01 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan masa kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektivitas kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Bhakti Kartini.

Uji Koefisiensi Determinasi (R2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja dan masa kerja sebagai variable independent

terhadap efektivitas kinerja sebagai variable dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.489	4,004

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: (olah data, 2024)

Berdasarkan tabel hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,489 sama dengan 48,9 % yang menjelaskan bahwa pengaruh motivasi kerja dan masa kerja karyawan terhadap efektivitas kinerja karyawan sebesar 48,9 %, sedangkan sisanya 51,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data pada penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini dipengaruhi oleh motivasi kerja dan masa kerja. Hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan masa kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

- Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini
- Masa kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini
- Motivasi kerja dan masa kerja berpengaruh simultan terhadap efektivitas kinerja karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini

5. REFERENSI

Faradiba, S., Muchsin, S., & Hayat, H. (2021). Efektifitas Kinerja Pelayanan Sensus Penduduk Berbasis Online di Badan Pusat Statistik Kota Malang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 277-286.

Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990-1001.

Fahlefi, W., & Sulistriani. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Kabupaten Gunungkidul D.I. Yogyakarta. 14(2), 48-63.

Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75-84.

Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Retnowati, E.,

- Darmawan, D., Putra, A. R., Arifin, S., ... & Khayru, R. K. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38-52.
- Rima, R., Hildayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Tiara Fatrin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(3).
- Saputra, A., & Kamarzaman, K. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kabupaten Rokan Hilir. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 848-862.
- Tama, Arcaya Maniko. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 1, no. 4 (2022): 52-62.