

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data Penelitian**

##### **1. Profil Instansi**

Rumah Sakit Umum Daerah Cilacap adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap dirintis mulai tahun 1946 yang secara Yuridis Formal ditetapkan dengan Undang - Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah kota kecil dalam lingkungan Provinsi Jawa Tengah.

Sebagai Payung Hukum dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dalam perkembangan RSUD secara yuridis didukung dengan produk-produk hukum yang menurut tahun ditetapkan adalah sebagai berikut :

- a. Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 1 Tahun 1995 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja RSUD Cilacap Rumah Sakit Tipe B.
- b. Keputusan Menteri Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial Republik Indonesia Nomor 1807/Menkes-Kesos/SK/XII Tahun 2000 tentang peningkatan RSUD Cilacap sebagai RSUD Tipe B Non Pendidikan.
- c. Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor YM.02.03.3.5.104 Tahun 2001 tentang Pemberian Status Akreditasi Penuh Kepada RSUD Unit

Swadana Kabupaten Daerah Tingkat II Cilacap Jl. Jend Gatot Subroto No. 28 Cilacap, Provinsi Jawa Tengah.

- d. Keputusan Bupati Cilacap Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Kesehatan Kabupaten Cilacap.
- e. Keputusan Bupati Nomor 446/209/44.1 tahun 2008 tanggal 27 Februari 2008 tentang Penetapan Status Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Cilacap (-RSUD).
- f. Peraturan Bupati Cilacap Nomor 40 Tahun 2011 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Serta Uraian Tugas Lembaga Teknis Daerah Dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap.
- g. Peraturan Bupati Cilacap Nomor 69 Tahun 2015 tentang Peraturan Internal Rumah Sakit pada Rumah Sakit Umum Daerah Cilacap.
- h. Surat Keputusan Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor : 445 / 10131 / 2016 Tentang Perpanjangan Ijin Operasional dan Klasifikasi RSUD Cilacap.
- i. Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit Nomor : KARS-SERT/539/XII/2016 bahwa telah memenuhi standar akreditasi Rumah Sakit dan dinyatakan lulus tingkat Paripurna.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit mengamanatkan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan

perorangan secara paripurna yang meliputi pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

## 2. Tugas dan Fungsi RSUD Cilacap

Rumah Sakit Umum Daerah Cilacap merupakan unsur pendukung tugas Bupati dibidang pelayanan kesehatan. Tugas pokok RSUD Cilacap adalah memberikan pelayanan pengobatan, pemulihan peningkatan kesejahteraan dan pencegahan penyakit. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut RSUD Cilacap menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2021 pada pasal 6, ayat 2 pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Rumah Umum terdiri atas:

- a. Pelayanan medik dan penunjang medik.
- b. Pelayanan keperawatan dan/atau kebidanan.
- c. Pelayanan kefarmasian dan
- d. Pelayanan penunjang.

Pada Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2021 pada pasal 10, ayat 1 tentang pelayanan penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d terdiri atas:

- a. Pelayanan penunjang yang diberikan oleh tenaga kesehatan dan
- b. Pelayanan penunjang yang diberikan oleh tenaga non kesehatan.

Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2021 pada Pasal 10, ayat 3 tentang pelayanan penunjang yang diberikan oleh tenaga non kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yaitu pelayanan penunjang yang diberikan oleh tenaga non kesehatan, terdiri atas:

- a. Manajemen Rumah Sakit.
- b. Informasi dan komunikasi.
- c. Pemeliharaan sarana prasarana dan alat kesehatan.
- d. Pelayanan *laundry*/binatu.
- e. Pemulasaraan jenazah dan
- f. Pelayanan penunjang lain.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No 30 Tahun 2019 pasal 7 ayat 2, pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Rumah Sakit paling sedikit terdiri atas:

- a. Pelayanan medik.
- b. Pelayanan keperawatan dan kebidanan.
- c. Pelayanan penunjang medik dan
- d. Pelayanan penunjang non medik.

Pada Peraturan Menteri Kesehatan No 30 Tahun 2019, pasal 10 ayat 4 berbunyi bahwa pelayanan penunjang medik lain meliputi pelayanan sterilisasi yang tersentral, pelayanan darah, gizi, rekam medik, dan farmasi berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Menteri Kesehatan No 30 Tahun 2019 pasal 11 yang berbunyi: Pelayanan penunjang non medik terdiri atas *laundry*/binatu, pengolah makanan, pemeliharaan sarana prasarana dan alat kesehatan, sistem informasi dan komunikasi, dan pemulasaran jenazah.

Pada Peraturan Menteri Kesehatan No 3 Tahun 2020, Pasal 7 ayat 2 bahwa pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Rumah Sakit paling sedikit yaitu terdiri atas:

- a. Pelayanan medik dan penunjang medik.
- b. Pelayanan keperawatan dan kebidanan dan
- c. Pelayanan non medik.

Peraturan Menteri Kesehatan No 3 Tahun 2020 Pasal 10 berbunyi pelayanan non medik terdiri atas pelayanan farmasi, pelayanan *laundry*/binatu, pengolahan makanan/gizi, pemeliharaan sarana prasarana dan alat kesehatan, informasi dan komunikasi, pemulasaran jenazah, dan pelayanan non medik lainnya.

Pada Peraturan Menteri Kesehatan No 3 Tahun 2020 pasal 11, ayat 4:

Pelayanan non medik meliputi pelayanan farmasi, pelayanan *laundry*/binatu, pengolahan makanan/gizi, pemeliharaan sarana prasarana dan alat kesehatan, informasi dan komunikasi, pemulasaran jenazah, dan pelayanan non medik lainnya.

### 3. Visi dan Misi

#### a. Visi

Menjadi Rumah Sakit Pendidikan dan Rujukan pilihan Masyarakat.

#### b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pelayanan yang prima, pelayanan pendidikan, dan penelitian yang profesional.
- 2) Menggunakan tata kelola manajerial yang profesional dan taat hukum.
- 3) Menjadikan pusat rujukan pelayanan kesehatan.
- 4) Meningkatkan sumber daya manusia profesional dan berorientasi pada kepuasan pelanggan serta mengutamakan keselamatan pasien.

- 5) Menggunakan sistem informasi dan teknologi kedokteran modern guna menunjang pelayanan pendidikan dan penelitian untuk meningkatkan efektivitas kerja.

#### 4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi RSUD Cilacap, adalah sebagai berikut :

- a. Direktur
- b. Wakil Direktur Bidang Umum dan Keuangan, terdiri dari :
  - 1) Bagian Program dan Pengembangan, terdiri dari
    - a) Sub Bagian Bina Program, Penelitian dan Pengembangan Rumah Sakit.
    - b) Sub Bagian Peningkatan SDM, Hukum dan Humas.
  - 2) Bagian Keuangan, terdiri dari :
    - a) Sub Bagian Akuntansi dan Verifikasi.
    - b) Sub Bagian Anggaran dan Perbendaharaan.
  - 3) Bagian Umum, terdiri dari :
    - a) Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian.
    - b) Sub Bagian Rumah Tangga dan Logistik.
- c. Wakil Direktur Bidang Pelayanan, terdiri dari :
  - 1) Bidang Pelayanan Medis.
  - 2) Bidang Pelayanan Keperawatan.
  - 3) Bidang Pelayanan Penunjang Medis.
- d. Kelompok Jabatan Fungsional

## B. Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yaitu pegawai RSUD Cilacap. Responden dalam penelitian ini merupakan sampel pegawai yang berjumlah 80 pegawai. Kuesioner tersebut terkait tentang variabel penempatan kerja, pengalaman kerja terhadap motivasi kerja.

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan kualifikasi pekerjaan. Profil responden dapat dideskripsikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Karakteristik</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	29	36,25
Perempuan	51	63,75
Total	80	100,0

*Sumber: Analisis data, 2022*

Berdasarkan tabel diatas, responden ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 29 atau (36,25%), dan sisanya 51 atau (63,75%) berjenis kelamin laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini didukung oleh responden yang cukup selektif dalam memberikan alternatif jawaban, mengingat tingkat ketelitian perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

<b>Karakteristik</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Umur</b>		
≤ 30 tahun	23	28,75
31 – 40 tahun	22	27,5
41 – 50 tahun	25	31,25
> 50 tahun	10	12,5

Total	80	100,0
-------	----	-------

Sumber: Analisis data, 2022

Berdasarkan umur, sebagian besar responden berumur 41 – 50 tahun, yaitu 25 responden (31,25%), dan paling sedikit berumur > 50 tahun, yaitu 10 responden (12,5%). Artinya penelitian ini didominasi oleh usia matang, sehingga tanggapan yang diberikan akan penuh pertimbangan.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik	f	%
<b>Pendidikan</b>		
SMA/Sederajat	16	20,0
D3	38	47,5
D4/S1	24	30,0
S2	2	2,5
Total	80	100,0

Sumber: Analisis data, 2022

Berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan D3, yaitu 38 responden (47,5%), dan paling sedikit berpendidikan S2, yaitu 2 responden (2,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pendidikan yang cukup memadai.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Kualifikasi Pekerjaan

Profil	f	%
<b>Kualifikasi Pekerjaan</b>		
Tenaga Administrasi	42	52,5
Tenaga Penunjang Non Medis	38	47,5
Total	80	100,0

Sumber: Analisis data, 2022

Berdasarkan kualifikasi pekerjaan, sebagian besar responden merupakan tenaga administrasi yaitu 42 responden (52,5%), dan paling sedikit berpendidikan tenaga medis, yaitu 38 responden (47,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menguasai semua variabel yang dijadikan objek penelitian ini.

## 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan nilai  $r$  tabel dengan sig 5%. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka valid, dan di sini  $r$  tabel yang digunakan adalah sebesar 0,2072. Berdasarkan hasil uji angket kepada 80 responden diperoleh hasil uji validitas yang tertera pada tabel berikut:

Cara menentukan  $r$  tabel

Diketahui  $n=80$

$(df) = n - 2 = 80 - 2 = 78$

$r$  tabel = 0,2199

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X1)

Pertanyaan Kerja	Nilai Korelasi $r$ hitung	Nilai Ketentuan $r$ tabel	Keterangan
1	0,563	0,2199	Valid
2	0,561	0,2199	Valid
3	0,721	0,2199	Valid
4	0,570	0,2199	Valid
5	0,746	0,2199	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas variabel penempatan kerja (X1) diketahui semua pertanyaan yang berjumlah 5 item maka dapat dikatakan valid, karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikan 0,05. Dengan demikian item-item kuesioner tersebut telah dinyatakan valid. Artinya variabel penempatan kerja (X1) dalam penelitian ini telah lulus uji dan dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

Pertanyaan Kerja	Nilai Korelasi $r$ hitung	Nilai Ketentuan $r$ tabel	Keterangan
1	0,900	0,2199	Valid
2	0,553	0,2199	Valid

3	0,906	0,2199	Valid
---	-------	--------	-------

*Sumber : Data yang diolah, 2022*

Berdasarkan data tabel hasil uji validitas diatas terhadap variabel pengalaman kerja (X2), maka diketahui semua item pertanyaan yang berjumlah 3 dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Dapat disimplkan bahwa variabel penempatan kerja (X2) dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

Pertanyaan Kerja	Nilai Korelasi r hitung	Nilai Ketentuan r tabel	Keterangan
1	0,599	0,2199	Valid
2	0,639	0,2199	Valid
3	0,709	0,2199	Valid
4	0,774	0,2199	Valid

*Sumber : Data yang diolah, 2022*

Berdasarkan data tabel hasil uji validitas variabel motivasi kerja (Y) dikatakan valid, karena dapat diketahui semua item pertanyaan yang berjumlah 4 nomor dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Dengan ini variabel motivasi kerja (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan dan diikutsertakan pada uji selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengetahui tingkat reliabilitas atau kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuesoner dikatakan reliabel jika jawaban dari pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Uji ini bersifat reliabel terhadap semua item pertanyaan. Dikatakan reliabel jika Cronbach alpha > nilai batas. Nilai Batas = 0,60.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja (X1)

*Reliability Statistics*

Cronbach's alpha	N of Items
.626	5

Sumber : Data yang diolah, 2022

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X2)

*Reliability Statistics*

Cronbach's alpha	N of Items
.700	3

Sumber : Data yang diolah, 2022

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)

*Reliability Statistics*

Cronbach's alpha	N of Items
.611	4

Sumber : Data yang diolah, 2022

Dilihat dari tabel diatas, maka diketahui variabel penempatan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja mempunyai hasil nilai Cronbach alpha > dari 0,60. Dapat dibuktikan dan diartikan bahwa semua item pertanyaan dalam penelitian bersifat reliabel.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini memiliki tujuan yaitu untuk menguji ada atau tidaknya variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal pada model regresi tersebut. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini adalah dengan nilai probabilitas (sig) > 0,05,

maka data pada penelitian ini dapat berdistribusi normal. Sedangkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$ , maka data penelitian tidak berdistribusi secara normal. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	.87725482
	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.083
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data yang diolah, 2022

Hasil uji normalitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,189 > 0,05$  yang artinya nilai residual data tersebut terdistribusi normal.

#### b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel independen pada model regresi yang ditemukan. Uji ini diterapkan pada penelitian analisis regresi berganda karena variabelnya yang terdiri atas dua atau lebih variabel independen atau variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, n$ ), dan akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). untuk mendeteksi ada atau tidaknya

multikolinieritas dapat dilihat dari tabel nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai VIF < 10 atau jika *tolerance value* diatas > 0,1 maka kesimpulannya tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai VIF > 10 atau jika nilai *tolerance* < 0,1, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficient <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.650	.982		.662	.510		
	Penempatan Kerja	.338	.075	.369	4.507	.000	.440	2.275
	Pengalaman Kerja	.694	.100	.568	6.941	.000	.440	2.275

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF variabel penempatan kerja (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) adalah  $2,275 < 10$  dan nilai *tolerance* penempatan kerja (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) adalah  $0,440 > 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas, yang artinya data dapat digunakan selanjutnya dalam penelitian ini.

#### c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya, ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain pada model regresi yang terjadi. Berfungsi untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika signifikansi  $< 0,05$  maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficient<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.392	.555			.706	.483
	Penempatan Kerja	.009	.042	.035		.202	.840
	Pengalaman Kerja	.014	.057	.042		.242	.809

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel penempatan kerja (X1) sebesar  $0,840 > 0,05$  dan pengalaman kerja sebesar  $0,809 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi di atas.

### 3. Hasil Uji Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan setelah uji asumsi klasik, karena uji ini harus dibuktikan terlebih dahulu melalui beberapa tahapan pengujian yaitu uji normalitas stabil (bersifat normal), tidak adanya multikolinieritas, tidak ada heteroskedastisitas maka penelitian ini dapat diikutsertakan atau digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficient<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.650	.982			.662	.510
	Penempatan Kerja	.338	.075	.369		4.507	.000
	Pengalaman Kerja	.694	.100	.568		6.941	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

*Sumber: Data yang diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji diatas, maka dapat disimpulkan bahwa regresi yang dibentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,650 + 0,338X_1 + 0,694X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi kerja

X1 = Penempatan kerja

X2 = Pengalaman kerja

e = *Standard error*

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa semua keseluruhan variabel independen penempatan Kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y). Variabel yang paling berpengaruh pada penelitian ini adalah variabel pengalaman kerja dengan koefisien 0,694 dan selanjutnya dipengaruhi oleh variabel penempatan kerja dengan koefisien 0,338.

#### 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik melalui uji koefisien regresi secara parsial atau secara individu (uji t), maupun melalui uji regresi secara simultan atau secara bersama-sama (uji F).

## a. Uji t

Uji t mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel independen (X1), (X2) terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh variabel (X1), (X2) terhadap (Y).

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficient <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.650	.982		.662
	Penempatan Kerja	.338	.075	.369	4.507
	Pengalaman Kerja	.694	.100	.568	6.941

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t yang terdiri dari variabel independen penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) dapat diketahui secara parsial atau secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y), diketahui  $df-3 = 80-3 = 77$  maka  $t_{tabel} = 1,664$

- a) Variabel independen penempatan kerja (X1) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar  $4,507 > 1,664$  atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya variabel independen penempatan kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja (Y).

b) Variabel independen pengalaman kerja (X2) menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $6,941 > 1,664$  atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja (Y).

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen terhadap variabel dependen, jika dimasukkan kedalam model yang memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama.

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.153	2	103.577	131.182	.000 <sup>b</sup>
	Residual	60.797	77	.790		
	Total	267.950	79			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constants), Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2022

Dapat disimpulkan jika nilai signifikansi  $< 0,005$  atau  $F$  hitung  $> F$  tabel maka ada pengaruh simultan 0, antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $F$  hitung  $< F$  tabel maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), yang artinya hipotesis ini ditolak.

Diketahui  $F$  tabel =  $F(k ; n-k) = F(2 ; 80-2) = F(2 ; 78) = 3,113$ . Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai  $F$  hitung  $131,182 > F$  tabel  $3,113$  dengan hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian ini untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independen penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y). Dengan nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai dengan. Berikut merupakan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$   
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.773	.767	.88857

a. Predictors: (Constants), Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja  
Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan output diatas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar  $0,767 = 76,7 \%$ , hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel penempatan kerja dan variabel pengalaman kerja secara simultan terhadap variabel motivasi kerja adalah  $76,7 \%$ . Sedangkan sisanya adalah  $100 \% - 76,7 \% = 23,3 \%$ , dipengaruhi oleh variabel lain seperti: beban kerja, manajemen waktu, komunikasi.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa:

#### 1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di RSUD Cilacap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di RSUD Cilacap. Berdasarkan bukti atau hasil uji secara parsial dengan memlalui uji t, hipotesis X1 diperoleh nilai

t hitung sebesar 4,507 dan t tabel sebesar 1,664 atau nilai signifikansi  $\alpha$  adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari variabel independen penempatan kerja (X1) terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y) di RSUD Cilacap. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 yang memiliki arti “Penempatan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai non medis di RSUD Cilacap” telah **diterima** hipotesisnya, karena variabel penempatan kerja yang baik akan mendorong motivasi kerja yang efektif dan lebih efisien. Sedangkan dengan penempatan kerja yang kurang kondusif akan menghasilkan motivasi kerja yang kurang bergairah pula.

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di RSUD Cilacap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di RSUD Cilacap. Dilihat dari hasil pengujian secara parsial yaitu menggunakan uji t, pada variabel pengalaman kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,941 dan t tabel 1,664, sedangkan nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,000 yang memiliki arti variabel independen pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen motivasi kerja (Y) pegawai pada RSUD Cilacap. Sehingga H2 yang mempunyai arti “Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai non medis di RSUD Cilacap” **diterima**, yang memiliki arti adanya pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap motivasi kerja. Adanya pengalaman kerja akan mampu melaksanakan pekerjaan

dengan cepat, lancar dan berkualitas baik, sehingga akan berdampak pada peningkatan gaji pegawai. Kondisi ini akan membuat pekerjaan ringan dan menyenangkan serta motivasi kerja pun meningkat juga.

### **3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja secara serentak terhadap Motivasi Kerja Pegawai Non Medis di RSUD Cilacap**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di RSUD Cilacap. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 131,182 dan F tabel sebesar 3,113, sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,767 sama dengan 76,7 %, ini memiliki arti variabel penempatan dan pengalaman kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 76,7 % , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti: beban kerja, manajemen waktu, komunikasi. Sehingga H3 yang berbunyi “Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai non medis di RSUD Cilacap” telah **diterima**. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel independen penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai.