

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Ketenagakerjaan Non Medis Di RSUD Cilacap)”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai non medis di RSUD Cilacap. Dengan hasil regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,507 dan t tabel sebesar 1,664 atau signifikansi α sebesar 0,000 berada di bawah angka 0,05, yang berarti penelitian ini menyatakan bahwa dengan penempatan kerja yang tepat pada instansi, maka akan semakin meningkat juga motivasi kerja pegawai yang akan meningkatkan kualitas layanan yaitu khususnya pada ketenagakerjaan non medis pada RSUD Cilacap.
2. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai non medis di RSUD Cilacap. Dengan hasil regresi yang diperoleh nilai t hitung yaitu sebesar 6,941 dan t tabel sebesar 1,664 atau nilai signifikansi α sebesar 0,000 berada dibawah angka 0,05, yang berarti penelitian ini menyatakan bahwa dengan pengalaman kerja yang baik pada instansi, maka akan semakin tinggi juga motivasi kerja pegawai

yang akan meningkatkan mutu layanan, khususnya pada ketenagakerjaan non medis pada RSUD Cilacap.

3. Penempatan kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai non medis di RSUD Cilacap. Dengan hasil koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,767 atau sama dengan 76,7 %. Sehingga variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 76,7 % dan sisanya merupakan dipengaruhi oleh variabel lain seperti: beban kerja, manajemen waktu, komunikasi.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis
 - a. Hendaknya dapat menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai, dengan memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, dan penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya.
 - b. Hendaknya dapat berusaha selalu meningkatkan *skill* (keahlian) bagi para pegawai, sehingga dapat selalu siap untuk ditempatkan di posisi manapun. Selain itu, hendaknya dapat terus menjaga memupuk terus motivasinya dalam bekerja.
 - c. Hendaknya dapat melakukan penelitian mengenai motivasi kerja pegawai dengan mengambil variabel yang berpengaruh selain penempatan dan pengalaman kerja. Hal ini akan mengidentifikasi variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2. Implikasi Praktis

Adanya penelitian seperti ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi RSUD Cilacap untuk meningkatkan kualitas layanan khususnya pada pegawai non medis, yang digunakan sebagai acuan atau dasar pertimbangan manajemen. Penelitian selanjutnya perlu mengembangkan objek yang akan digunakan dalam penelitian, dengan menggunakan objek lebih luas. Menggunakan sampel yang lebih banyak. Dapat menambahkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kualitas sumberdaya manusia.

C. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan penelitian sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Terdapat keterbatasan penelitian diantaranya adalah saat peneliti menyebar kuesioner atau angket banyak yang menolak kesediaannya untuk dijamin responden.
2. Keterbatasan lainnya yaitu jam kerja pegawai di RSUD Cilacap yang padat, sehingga untuk wawancara mandiri kepada para responden juga kurang leluasa.