

# Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di BLUD RSUD Cilacap

Yudi Agus Setiawan

Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap

Jl. Kemerdekaan Barat No.17, Gligir, Kesugihan Kidul, Kec. Kesugihan, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah, 53274

[namakuyudiagus@gmail.com](mailto:namakuyudiagus@gmail.com)

Article submitted 2023-03-27	Editor Accept Submission 2023-03-21	Reviewer Accept Submission 2023-05-16
---------------------------------	--	--

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai di BLUD RSUD Cilacap. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pembagian kuesioner. Sumber data menggunakan data primer dengan analisis data yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di BLUD RSUD Cilacap, yang dibuktikan dengan hasil nilai  $t$  hitung sebesar 5,291 dan  $t$  tabel sebesar 1,662 atau  $\text{sig } \alpha = 0,000$  berada dibawah 0,05. 2) Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di BLUD RSUD Cilacap, yang dibuktikan dengan hasil nilai  $t$  hitung sebesar 4,674 dan  $t$  tabel sebesar 1,662 atau  $\text{sig } \alpha = 0,000$  berada dibawah 0,05. 3) Penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di BLUD RSUD Cilacap, yang dibuktikan dengan hasil pengujian koefisien determinasi  $R^2$  sebesar  $0,359 = 35,9\%$ , engan demikian variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja pegawai sebesar 35,9% dan untuk sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas di penelitian ini.

**Kata kunci:** Penempatan, Pengalaman Pada karyawan, Motivasi

## Abstract

This study aims to determine the effect of work placement and work experience on employee motivation at BLUD RSUD Cialcap. This research is a quantitative research by distributing questionnaires. Sources of data using primary data with data analysis, namely validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression analysis of partial and simultan. The results of the study show that: 1) Work placement has an effect on employee motivation and  $t$  table of 1.662 or  $\text{sig } \alpha = 0.000$  which is below 0.05. 2) Work experience has an effect on employee motivation at the BLUD RSUD Cilacap, as evidenced by the results of the regression  $t$  count of 4.674 and  $t$  table 1.662 or  $\text{sig } \alpha = 0.000$  which is below 0.05. 3) Work placement and work experience affect employee motivation at the BLUD RSUD Cilacap, as evidenced by the results of tesing the coefficient of determination  $R^2$  of  $0.359 = 35.9\%$ , thus the variables of job placement and work experience together affect employee motivation by 35.9% and for the rest are influenced by other factors not discussed in this study.

**Keywords:** Placement, Experience On Employee, Motivation

## PENDAHULUAN

Setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pelayanan kesehatan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, suatu hak yang harus dijunjung

tinggi dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Sebagai sarana kesehatan yang terjangkau oleh masyarakat, rumah sakit berperan penting dalam percepatan peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Motivasi telah lama diakui sebagai variabel yang sangat penting dalam dunia kerja. Secara umum motivasi sebagai penggerak atau penggugah seseorang melakukan sesuatu dengan kemampuan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja juga sebagai pendongkrak semangat pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugas sebaik-baiknya. Berdasarkan hal tersebut, maka peningkatan motivasi kerja pegawai harus mendapatkan perhatian serius dari pimpinan rumah sakit, termasuk dalam hal ini adalah BLUD RSUD Cilacap. Ada beberapa indikasi yang menunjukkan adanya penurunan motivasi pada pegawai, baik pegawai medis maupun non medis. Banyak pegawai yang terlihat kurang antusias dalam bekerja, yang ditandai dengan kerja yang lambat dan sering menunda-nunda pekerjaan. Beberapa pegawai juga terlihat kurang ramah ketika melayani masyarakat, sehingga beberapa kali ada masyarakat yang menyampaikan keluhan terhadap pegawai yang lain. Masyarakat juga pernah mengeluh jam buka pelayanan yang kurang tepat, disebabkan karena pegawai yang terlambat masuk kerja atau terlambat masuk kembali setelah jam istirahat siang.

Efisiensi penyebaran sumber daya manusia terutama harus dilihat sebagai proses pencocokan. Kuantitas dan kualitas pekerjaan dapat dipenuhi oleh tingkat kesesuaian pegawai dengan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian pendahuluan dengan mewawancarai sejumlah pegawai. Ada pegawai yang menyatakan bahwa penempatan kerja yang dilakukan di BLUD RSUD Cilacap ada yang kurang sesuai dengan melakukan latar belakang pengetahuan dan keahlian serta pengalaman kerja pegawai. Penempatan yang kurang sesuai dengan pengetahuan dan keahliannya, serta minat, menyebabkan pegawai lebih sulit dalam menyesuaikan diri dalam pekerjaan dan lingkungannya. Hal ini akan berpengaruh terhadap menurunnya motivasi pegawai. Pengaruh positif penempatan kerja terhadap motivasi kerja diantaranya dinuktikan oleh penelitian Anita dkk (2019), Hardono dkk (2019) dan Kurniawan dkk (2018).

Pengalaman kerja pegawai mempengaruhi seberapa mantap dan mulus gerakan mereka, seberapa terorganisir mereka, seberapa cepat mereka merespon tanda-tanda masalah di tempat kerja, seberapa baik mereka dapat menemukan potensi masalah sehingga mereka lebih siap menghadapinya, dan supaya mereka dapat bekerja dengan baik dan damai (Fauzi & Indartono, 2018:65). Masih dijumpai pegawai yang kurang kondusif dan kurang cekatan dalam pelayanan atau kinerjanya di BLUD RSUD Cilacap karena telatnya masuk buka pelayanan pagi, maupun jam buka pelayanan setelah jam istirahat.

Pegawai dengan kinerja lambat dan kurang hati-hati biasanya dianggap tidak berpengalaman, karena pegawai dengan pengalaman kerja yang mumpuni mereka akan terlihat cekatan, pandai, lihai, lebih berhati-hati, dan mampu mengatasi hambatan baik kecil maupun besar. Di sisi lain, karyawan dengan pengalaman kinerja yang baik identik dengan keahliannya yaitu dengan tantangan bahkan hal yang tak terduga. Keberhasilan dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien akan berpengaruh terhadap motivasi kerja diantaranya didukung oleh penelitian. Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja diantaranya didukung oleh penelitian (Wulandari, 2007).

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian yaitu di BLUD RSUD Cilacap yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 28, Tambaksari, Sidanegara, Kec. Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53223. Populasi dalam penelitian ini adalah 822 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 pegawai di BLUD RSUD Cilacap dengan mengambil sampel penelitian menggunakan perhitungan rumus slovin. Jenis data pada penelitian ini adalah kualitatif dengan sumber data yang menggunakan data primer. Dalam penelitian pengumpulan data terkait fenomena yang diteliti dilakukan dengan kuesioner. Kuesioner di buat dalam format skala likert, dengan teknik analisis

data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda secara parsial dan simultan.

### Penempatan Kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2013:189) menyatakan bahwa penempatan merupakan kebijakan yang diadopsi oleh pimpinan instansi atau bagian personalia untuk memastikan apakah seorang pegawai masih dipekerjakan secara tetap atau tidak, ini memperhitungkan keterampilan khusus karyawan, kualifikasi, dan faktor lain untuk menentukannya. Suatu pemindahan pegawai ke posisi baru atau penugasan kembali dikenal sebagai penempatan (Fahmi, 2016:44). Penempatan kerja yang tepat berdampak pada pemanfaatan sumber daya manusia yang lebih produktif dan memiliki keahlian akademis pada masing-masing pegawai terhadap suatu instansi. Sebaliknya dengan penempatan kerja yang tidak sesuai, akan menimbulkan penghambat kinerja atau *boomerang* bagi suatu instansi.

Menurut Sulistiyani & Rosidah (2013: 189) penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan sebuah instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru (Fahmi, 2016: 44). Penempatan kerja yang tepat berdampak pada pemanfaatan sumber daya manusia yang lebih produktif dan memiliki keahlian akademis pada masing-masing pegawai terhadap suatu instansi. Sebaliknya dengan penempatan kerja yang tidak sesuai, akan menjadi penghambat kinerja instansi.

#### a) Indikator Penempatan Pegawai

Menurut Jeffrey & Dermawan (2017:5723) menyebutkan bahwa *job specification* (berdasarkan spesifikasi pekerjaan), *job description* (berdasarkan uraian pekerjaan), *skill* (keahlian), dan *environment* (berdasarkan lingkungan) merupakan indikator penempatan pegawai.

Priansa (2016:127-128) menyatakan bahwa kriteria penempatan pegawai adalah:

- 1) Keahlian. Keahlian seorang pegawai adalah sebaik-baiknya kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- 2) Keterampilan. Suatu keperluan penugasan yang cakap dalam teknik operasional tertentu baik tugas maupun pekerjaan, maka disebut dengan keterampilan. Pelatihan, pengalaman, dan proses pembelajaran semuanya berkontribusi pada perolehan keterampilan yang baik dan optimal.
- 3) Kualifikasi. Kualifikasi adalah adanya persyaratan teknis dan non-teknis yang harus dipenuhi dalam rangka melaksanakan tugas yang disyaratkan oleh jabatan dan tanggung jawab organisasi, yang mana ini merupakan tuntutan struktural dari suatu organisasi
- 4) Pengetahuan. Pengetahuan karyawan adalah sinyal atau rekaman peristiwa tertentu yang disimpan dalam ingatan mereka. Pengetahuan dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal maupun informal, pelatihan membaca buku, dan berbagai aktivitas lainnya.
- 5) Kemampuan. Kemampuan merupakan faktor penting dalam proses perekrutan karena dapat menentukan sejauh mana kapasitas dan kelihaihan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya nanti. Hal ini karena setiap jenis pekerjaan pasti akan menuntut pegawai untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan optimal.
- 6) Sikap. Pernyataan tentang evaluasi atau penilaian yang berhasil disebut sikap. Perasaan pegawai tentang hal-hal dapat tercermin dalam sikap mereka, yang berkaitan dengan hal-hal seperti objek, orang, atau peristiwa.

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman dapat diartikan sebagai proses yang membawa individu pada pola tingkah laku yang lebih tinggi, atau dapat diartikan sebagai proses yang mempelajari dan mengembangkan kemampuan atau tenaga untuk berperilaku baik dari pendidikan formal maupun informal (Muaja, 2017:2213). Pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh selama periode waktu tertentu juga dianggap sebagai pengalaman kerja (Purwanto & Hermani, 2017:21).

#### **a) Manfaat Mempunyai Pengalaman Kerja**

Putri dkk (2017:915) menyatakan bahwa pengalaman kerja tinggi yang dimiliki individu pada pegawai, maka akan mendatangkan faedah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepercayaan pegawai, manajemen, atau individu lainnya atas pelaksanaan tugas dan kinerjanya.
2. Memberi pegawai lebih banyak wewenang atas bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.
3. Pekerjaan akan selesai dengan cepat, tepat, dan lancar.
4. Meningkatkan pendapatan

#### **b) Dimensi Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja dapat diukur dari dimensi diantara lain yaitu dengan:

1. Durasi atau lamanya waktu yang digunakan untuk bekerja.
2. Tingkat keahlian atau pengetahuan yang dimiliki.
3. Keahlian dalam peralatan dan pekerjaan.

#### **c) Cara Mendapatkan Pengalaman Kerja**

Syukur dalam (Putri dkk, 2017:916) menyatakan bahwa tergantung pada tingkat kemampuannya, ada berbagai cara dalam mendapatkan pengalaman kerja, antara lain pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, sosialisasi, dan observasi sesuai dengan taraf masing-masing.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah “motivasi sering dipandang sebagai kekuatan pendorong di balik perilaku individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu”. Selain itu, motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisit atau kebutuhan fisiologis atau psikologis sebagai tumbol untuk memulai perilaku atau dorongan menuju tujuan atau insentif (Sutrisno, 2013:109)

#### **1) Konsep Motivasi Kerja**

Menurut Luthans (2006:270) menegaskan bahwa motivasi adalah proses di mana defisit, baik secara fisiologis maupun psikologis, memulai perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan yang spesifik dan signifikan. Dapat disimpulkan dari definisi ini bahwa ada tiga komponen motivasi:

- a. Kebutuhan atau *needs* adalah kondisi yang mengakibatkan ketidakseimbangan dan defisiensi baik secara fisiologis maupun psikologis:
- b. Dorongan atau *drive* adalah kondisi yang dikenal dengan istilah “*encouragement*” atau “*drive*” yang kadang-kadang disamakan dengan motif yang menyebabkan perilaku seseorang berubah mengurangi atau menambahkan demi memenuhi kebutuhan.
- c. Intensif adalah segala sesuatu yang bertujuan untuk meredakan ketegangan dengan cara memuaskan, mengurangi, dan memenuhi kebutuhan.

Adapun menurut Gitosudarmo dalam (Sunyoto:193) menyatakan bahwa ada beberapa tahapan dalam proses motivasi, diantaranya:

- a. Jika ada kebutuhan manusia yang belum terpenuhi, maka hal tersebut akan membuat manusia ingin berusaha melakukan sesuatu.
- b. Seseorang akan mencari cara untuk memuaskan keinginannya jika kebutuhannya belum terpenuhi atau terpuaskan.
- c. Agar individu dapat memenuhi tujuan pencapaiannya, maka mereka perlu didorong atau didukung oleh kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang mendukung untuk memenuhinya
- d. Melakukan penilaian formal atau pertimbangan pencapaian secara bertahap demi keberhasilan dalam mencapai tujuan.
- e. Seseorang akan bekerja lebih efisien jika mereka yakin pekerjaannya dihargai dan serta mendapat umpan balik atas apa yang dilakukannya.
- f. Seorang individu dapat mempertimbangkan sejauh mana ia dapat memenuhi kebutuhannya dari gaji atau *reward* yang diterimanya.

## 2) Dimensi Pengukuran Motivasi Kerja

Teori penempatan nasib sendiri (*self-determination theory*) dibangun diatas premis bahwa manusia di seluruh konteks kehidupan baik itu dari segi pendidikan, pekerjaan, dll, mengalami motif yang berbeda yang disebut dengan (regulasi perilaku) di mana seseorang mempertahankan mengendalikan diri supaya dapat diterima di khalayak umum atau bida disebut menahan diri ununtuk melakukan sesuatu. Untuk terlibat dalam perilaku yang mengarah pada tujuan, dan memberikan tipologi dengan motif-motif yang diasumsikan mengikuti rangkaian yang mendasar yang merucut pada penentuan nasib individu. Menurut Ryan dkk (2009:109) mengemukakan sebuah prinsip mendasar dari SDT yaitu bahwa setiap individu dapat dimotivasi secara ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang dapat dipisahkan, baik itu berupa hadiah nyata, sebuah hindaran hukuman, pencapaian pengakuan, atau persetujuan. Sedangkan motivasi intrinsik yaitu suatu keterlibatan aktivitas karena kesenangan dan kepuasan yang melekat pada diri sendiri yang diberikanya. Identifikasi, integrase, dan motivasi intrinsik adalah prototipe motivasi yang ditentukan diri sendiri, sedangkan motivasi regulasi eksternal dan introyeksi dikategorikan sebagai motivasi yang tidak ditentukan sendiri.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Cara menentukan r tabel yaitu dengan

Diketahui  $n = 90$

$(df) = n-2 = 90-2 = 88$

R tabel = 0,2072

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X1)

No. Item	Nilai Korelasi r hitung	Nilai Ketentuan r tabel	Keterangan
1	0,378	0,2072	Valid
2	0,412	0,2072	Valid
3	0,507	0,2072	Valid
4	0,485	0,2072	Valid
5	0,582	0,2072	Valid
6	0,547	0,2072	Valid
7	0,624	0,2072	Valid
8	0,514	0,2072	Valid

9	0,580	0,2072	Valid
10	0,457	0,2072	Valid
11	0,540	0,2072	Valid
12	0,568	0,2072	Valid
13	0,475	0,2072	Valid
14	0,464	0,2072	Valid
15	0,374	0,2072	Valid
16	0,410	0,2072	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

No. Item	Nilai Korelasi r hitung	Nilai Ketentuan r tabel	Keterangan
1	0,422	0,2072	Valid
2	0,359	0,2072	Valid
3	0,351	0,2072	Valid
4	0,459	0,2072	Valid
5	0,437	0,2072	Valid
6	0,342	0,2072	Valid
7	0,413	0,2072	Valid
8	0,259	0,2072	Valid
9	0,318	0,2072	Valid
10	0,475	0,2072	Valid
11	0,398	0,2072	Valid
12	0,508	0,2072	Valid
13	0,216	0,2072	Valid
14	0,395	0,2072	Valid
15	0,250	0,2072	Valid
16	0,325	0,2072	Valid
17	0,386	0,2072	Valid
18	0,253	0,2072	Valid
19	0,347	0,2072	Valid
20	0,470	0,2072	Valid
21	0,457	0,2072	Valid
22	0,326	0,2072	Valid
23	0,497	0,2072	Valid
24	0,410	0,2072	Valid
25	0,431	0,2072	Valid
26	0,486	0,2072	Valid
27	0,388	0,2072	Valid
28	0,593	0,2072	Valid
29	0,464	0,2072	Valid
30	0,353	0,2072	Valid
31	0,260	0,2072	Valid
32	0,214	0,2072	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2022

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

No. Item	Nilai Korelasi r hitung	Nilai Ketentuan r tabel	Keterangan
----------	-------------------------	-------------------------	------------

1	0,426	0,2072	Valid
2	0,330	0,2072	Valid
3	0,392	0,2072	Valid
4	0,619	0,2072	Valid
5	0,413	0,2072	Valid
6	0,478	0,2072	Valid
7	0,532	0,2072	Valid
8	0,279	0,2072	Valid
9	0,421	0,2072	Valid
10	0,419	0,2072	Valid
11	0,552	0,2072	Valid
12	0,483	0,2072	Valid
13	0,332	0,2072	Valid
14	0,416	0,2072	Valid
15	0,457	0,2072	Valid
16	0,335	0,2072	Valid
17	0,305	0,2072	Valid
18	0,287	0,2072	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan data tabel hasil validitas variabel Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja dinyatakan valid, karena dapat dibuktikan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan ini variabel Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja dalam penelitian ini dapat digunakan dan diikutsertakan pada uji selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's alpha	N of Items
.796	16

Sumber: Data yang diolah, 2022

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's alpha	N of Items
.815	32

Sumber: Data yang diolah, 2022

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's alpha	N of Items
.719	18

Sumber: Data yang diolah, 2022

Dilihat dari tabel diatas, maka diketahui variabel Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai hasil nilai Cronbact alpha > dari 0,60. Dapat dibuktikan dari tabel di atas dan diartikan bahwa semua item, pertanyaan dalam penelitian ini adalah bersifat reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	4.54672709
	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.069
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197 <sup>c</sup>

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan dari hasil uji normalitas di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,197 > 0,05$  yang artinya nilai residual data tersebut terdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficient<sup>a</sup>

Mode		Unstandardize		t	Collinearity Statistics			
		d	d		Sig.	Toleranc	VIF	
1		B	Std. Error	Beta		e		
1	(Constant)	3.040	8.978		.339	.736		
	Penempata n Kerja	.504	.095	.405	5.291	.000	.999	1.001
	Pengalama n Kerja	.247	.053	.401	4.674	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa niali VIF variabel Penempatan Kerja (X1) dan variabel Pengalaman Kerja (X2) adalah  $1,001 < 10$  dan nilai tolerance Penempatan Kerja (X1) variabel Pengalaman Kerja (X2) adalah  $0,999 > 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi pada penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas, yang artinya data ini dapat digunakan selanjutnya dalam penelitian ini.



### c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Coefficient<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.044	.076		.580	.564
	Penempatan Kerja	-.001	.001	-.190	-	.069
	Pengalaman Kerja	.001	.000	.190	1.839	.067

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Penempatan Kerja (X1) sebesar  $0,069 > 0,05$  dan Pengalaman Kerja sebesar  $0,067 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi diatas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji linier berganda yang sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficient<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.040	8.978		.339	.736
	Penempatan Kerja (X1)	.504	.095	.454	5.291	.000
	Pengalaman Kerja (X2)	.247	.053	.401	4.674	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber: Data yang diolah, 2022

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

$$Y = 3,040 + 0,504X_1 + 0,247X_2 + e$$

Arti dari penjelasan diatas menunjukan 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 Penempatan Kerja dengan koefisien 0,504 dan selanjutnya dipengaruhi oleh variabel Pengalaman Kerja dengan koefisien 0,247.

1) Apabila variabel independen berupa penempatan kerja dan pengalaman kerja tidak mengalami peningkatan, maka variabel dependen motivasi kerja sebesar 3,040 satuan.

- 2) Apabila terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel independen penempatan kerja maka variabel dependen motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,504 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
- 3) Apabila terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel independen pengalaman kerja maka variabel dependen motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,247 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

### Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficient<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.040	8.978		.339	.736
	Penempatan Kerja (X1)	.504	.095	.454	5.291	.000
	Pengalaman Kerja (X2)	.247	.053	.401	4.674	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber: Data yang diolah, 2022

Hasil uji t yang terdiri dari variabel independen Penempatan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) dapat diketahui secara parsial atau secara individu yang berpengaruh terhadap variabel dependen Motivasi Kerja (Y), dimana diketahui  $df-3 = 90-3$  maka t tabel = 1,662.

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel independen Penempatan Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar  $5,291 > 1,662$  atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya variabel independen Penempatan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis untuk variabel independen Pengalaman Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $4,674 > 1,662$  atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y).

### Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian secara simultan sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1030.749	2	515.375	24.370	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1839.873	87	21.148		
	Total	2870.622	89			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constants), Pengalaman Kerja (X2), Penempatan Kerja (X1)

Sumber: Data yang diolah, 2022

Hasil pengujian F tabel =  $F(k : n-k) = F(2 : 90-2) = F(2 : 88) = 3,100$ . Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai F hitung  $24,370 > F$  tabel 3,100 dengan hasil signifikansi sebesar

$0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengujian koefisien determinasi yang sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 <sup>a</sup>	.359	.344	4.59869

a. Predictors: (Constants), Pengalaman Kerja (X2), Penempatan Kerja (X1)

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R square sebesar  $0,359 = 35,9\%$ , hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Penempatan Kerja dan variabel Pengalaman Kerja secara simultan terhadap variabel Motivasi Kerja adalah  $35,9\%$ . Sedangkan sisanya adalah  $100\% - 35,9\% = 64,1\%$ , dipengaruhi oleh variabel lain seperti: beban kerja, manajemen waktu, komunikasi.

### Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai BLUD RSUD Cilacap

Dari hasil penelitian menunjukkan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai di BLUD RSUD Cilacap. Berdasarkan bukti atau hasil uji secara parsial dengan memalui uji t, hipotesis X1 diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,291$  dan t tabel sebesar  $1,662$  atau nilai sig  $\alpha$  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 BLUD RSUD Cilacap. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 yang memiliki arti "Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BLUD 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.

### Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai BLUD RSUD Cilacap

Dari hasil penelitian membuktikan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai di BLUD RSUD Cilacap. Dilihat dari hasil pengujian secara parsial yaitu menggunakan uji t, pada variabel Pengalaman Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $4,674$  dan t tabel  $1,662$ , sedangkan nilai sig  $\alpha$  sebesar  $0,000$  yang memiliki arti variabel independen Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen Motivasi Kerja (Y) pegawai pada BLUD RSUD Cilacap. Sehingga H2 yang mempunyai arti "Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai di BLUD RSUD Cilacap" **diterima**, yang memiliki arti adanya pengaruh antara variabel Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja. Dengan adanya Pengalaman Kerja akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan cepat, lancar dan berkualitas baik, sehingga akan berdampak pada peningkatan gaji pegawai dan akan meningkatkan motivasi pegawai. Didalam kondisi ini akan membuat pekerjaan ringan dan menyenangkan serta Motivasi Kerja pun meningkat pula.

### Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja secara serentak terhadap Motivasi Kerja Pegawai BLUD RSUD Cilacap

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai di BLUD RSUD Cilacap. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F, diperoleh nilai F hitung

sebesar 24,370 dan F tabel sebesar 3,100, sedangkan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,0$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja. Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,359 sama dengan 35,9%, ini memiliki arti variabel Penempatan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar 35,9% , sedangkansisinya dipengaruhi oleh variabel lain seperti: beban kerja, manajemen waktu, komunikasi. Sehingga H3 yang berbunyi “Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai di BLUD RSUD Cilacap” telah **diterima**. Yang artinya bahwa ada pengaruh antara variabel independen Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalama Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BLUD RSUD Cilacap”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja di BLUD RSUD Cilacap. Dengan hasil regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 5,291 dan t tabel sebesar 1,662 atau signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,000 berada dibawah angka 0,05.
2. Pengalaman Kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja di BLUD RSUD Cilacap. Dengan hasil regresi yang diperoleh nilai t hitung yaitu sebesar 4,64 dan t tabel sebesar 1,662 atau nilai signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,000 berada dibawah angka 0,05.
3. Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja di BLUD RSUD Cilacap. Dengan hasil koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,359 atau sama dengan 35,9%. Sehingga variabel Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pegawai sebesar 35,9% dan sisanya merupakan dipengaruhi oleh variabel lain seperti: beban kerja, manajemen waktu, komunikasi.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah cakupan penelitian untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat umum sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih baik lagi dan dapat memahami mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai.

### REFERENSI

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2019). Effect of Placement and Work Load on Work Motivation and Its Impact on Employee Work Performance at Labor And Population Mobility Agency of Aceh Province, Indonesia. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(04), 225-229.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, L. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Adi Satria Abadi). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(1), 62-72.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28-43.
- Jeffrey, I., & Dermawan, N. (2017). The Effect of Placement, Training, and Work Motivation on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Current Advanced Research*, 6(9), 5720-5727.
- Kurniawan, A., Rivai, A., & Suharto. (2018). Effect of Employee Placements and Competency on Employee Performance through Motivation in Pt. Bank Capital Indonesia TBK Branch of Kuningan Tower Jakarta. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 5(2), 126-135.
- Luthans, F (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi. Jakarta.

- Muaja, K. O., Adolfina, A., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 2211 – 2220.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, V. A., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(2), 19-28.
- Putri, M. A. D., Marzolina, M., & Rama, R. Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 912-925.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Ryan, R. M., dkk. (2009). Self-Determination Theory and Physical Activity: The Dynamics of Motivation in Development and Wellness. *Hellenic Journal of Psychology*, 6, 107-124.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Politik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Wulandari, A. (2017). Influence of Education and Work Experience on Work Motivation and Job Performance at Branch Office of BANK J Trust Bank Surabaya.