

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis

Berdasarkan riset kesehatan tahun 2017, terjadi peningkatan signifikan dalam berbagai kasus penyakit. Melihat hal tersebut, serta adanya kebutuhan dan harapan masyarakat, PT RS Dadi keluarga Ciamis melaksanakan permohonan izin pendirian Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis. Permohonan Izin mendirikan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga telah diverifikasi dan telah memenuhi persyaratan sehingga terbit Keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Ciamis Nomor 503/Kpts.739/DPMPPTSP/2017 tentang Izin Operasional Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis pada tanggal 20 Oktober 2017. Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada semua pasien, menjadi prioritas utama dalam setiap gerak langkah Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis.

Penanganan kesehatan diberikan secara holistik dan efektif, selalu berusaha mewujudkan pelayanan yang terjangkau dengan tetap menjaga mutu pelayanan. SDM yang terus- menerus dikembangkan dan diberdayakan dari sisi kompetensi dan diimbangi dengan fasilitas sarana dan prasarana serta penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi. Fasilitas pelayanan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga

Ciamis sebagai berikut ; Pendaftaran, Administrasi, Poliklinik Umum (Pelayanan Dokter Umum), Poliklinik Spesialis dan Subspesialis, IGD, Rawat Inap, Ruang Isolasi, Perinatologi, Intensive Care, Kamar Bersalin (VK), Instalasi Bedah Sentral, Kemoterapi, Laboratorium, Radiologi, Farmasi, Ambulance Antar-Jemput, Gizi, Sanitasi dan IPSRS.

4.1.1.2 Visi, Misi Dan Tujuan Perusahaan

Terdapat Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis yaitu sebagai berikut :

1. Visi

Memberi pelayanan kesehatan bermutu.

2. Misi

- 1) Memberikan pelayanan kesehatan yang berfokus pada keselamatan pasien.
- 2) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pelatihan dan kesejahteraan.
- 3) Meningkatkan sarana dan prasarana yang tepat dan aman.
- 4) Meningkatkan system manajemen yang efektif dan efisien.

3. Tujuan

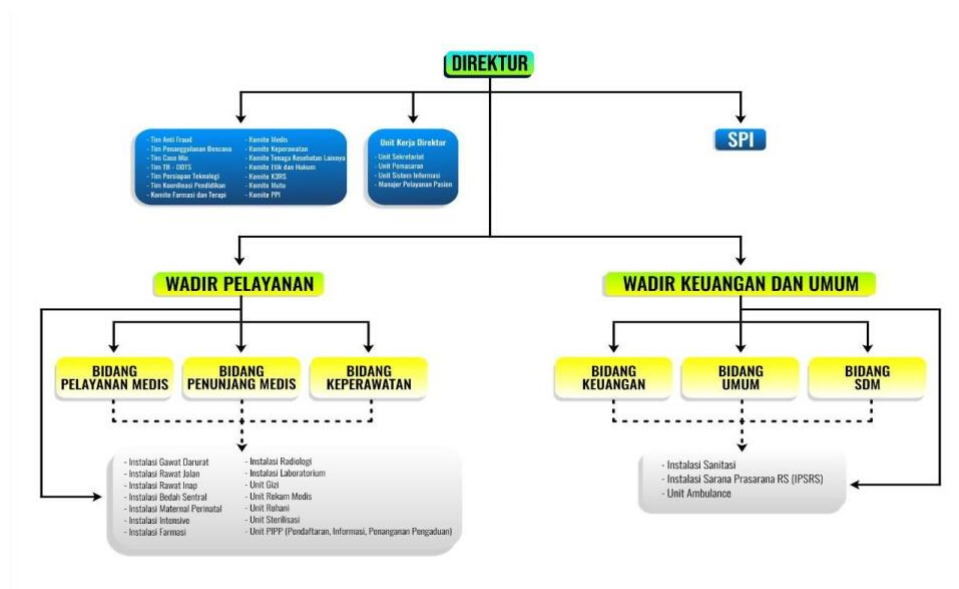
- 1) Untuk mendekatkan pelayanan kesehatan medis, spesialis kepada masyarakat di Priangan Timur dan sekitarnya.
- 2) Tersedianya fasilitas kesehatan yang memadai, mempunyai keunggulan (onkologi), terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat dengan

pelayanan prima, yaitu menggunakan pendekatan keluarga dalam memberikan pelayanan kesehatan.

- 3) Kehadiran Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis yang mempunyai unggulan onkologi dengan metode pendekatan keluarga bisa menjadikan Ciamis sebagai alternatif kota wisata dan pengobatan.
- 4) Meningkatkan derajat kesehatan, khususnya masyarakat Kabupaten Ciamis dan sekitarnya.

4.1.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis

Berdasarkan Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis Nomor 237/KEP/DIR.RSDKC/XII/2021 tentang Revisi Struktur Organisasi dan Tata Kelola (SOTK) Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis. Struktur organisasi Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis dapat dilihat pada bagan struktur organisasi berikut ini :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi RSUD Dadi Keluarga Ciamis

4.1.2 Karakteristik Responden

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian maka peneliti menggunakan responden yaitu adalah para karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis. Dari jawaban kuesioner dapat diperoleh gambaran secara umum mengenai karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis yang ditinjau dari berbagai aspek dengan karakteristik yang berbeda-beda. Berikut diuraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan pekerjaan.

Pada tabel 4.1 berikut ini dapat dilihat deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	77	41%
2	Perempuan	110	59%
Jumlah		187	100%

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 77 orang atau dengan persentase sebesar 41% sedangkan karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis konsumen dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 110 orang atau dengan persentase sebesar 59%. Dengan demikian, kebanyakan responden yang mengisi kuesioner berasal dari jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 59% atau 110 orang, namun dari masing-masing jenis kelamin tersebut mempunyai kepentingan yang sama untuk penelitian ini.

Pada tabel 4.2 berikut ini disajikan deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	39	21%
2	Diploma	46	25%
3	Sarjana	102	54%
4	Magister	0	0
Jumlah		187	100%

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa 39 orang atau 21% responden berpendidikan terakhir SMA, sebanyak 46 orang atau 25% responden berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 102 orang atau 54% responden berpendidikan terakhir sebagai Sarjana, tidak ada orang atau responden yang berpendidikan terakhir sebagai Magister. Artinya kebanyakan responden mengisi kuesioner kebanyakan berasal dari pendidikan terakhir sebagai Sarjana sebanyak 54% atau 102 orang. Hal ini menunjukkan pada tingkat pendidikan terakhir karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis lebih banyak tingkat Sarjana yang berkarier di sana.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan yang Melakukan Rotasi dan Pengembangan Karir

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perawat IGD	11	5,6%
2	Radiografer	1	1%
3	Administrasi Keuangan	4	2,1%
4	Farmasi	11	5,6%
5	Perawat Rajal	4	2,1%
6	PIPP	6	3,1%
7	Analisis Kesehatan	4	2,1%
8	Kebidanan	6	3,1%
9	Laboratorium	1	1%

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
10	Refleksi Oplisi	1	1%
11	Keperawatan	78	41,6%
12	Radiologi	2	1,2%
13	Teknisi	1	1%
14	Staff IPSRS	2	1,2%
15	Karyawan Swasta	3	1,4%
16	Pramusaji	5	2,6%
17	Staf Gizi	4	2,1%
18	Sanitasi	13	6,9%
19	Juru Masak	1	1%
20	Rekam Medik	6	3,2%
21	Security	1	1%
22	Laundry	3	1,4%
23	Marketing	1	1%
24	SDM	1	1%
25	Bidang Umum	1	1%
26	Komite Mutu	1	1%
27	Penunjang	1	1%
28	Transforter	1	1%
29	Ttk	1	1%
30	Refraksionis	1	1%
31	CS IBS	1	1%
32	Sekretaris	1	1%
33	CSSD	1	1%
34	Kasir	8	4%
Jumlah		187	100%

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa 11 orang atau 5,6% responden adalah perawat IGD, sebanyak 1 orang atau 1% responden adalah radiografer, sebanyak 4 orang responden atau 2,1% adalah karyawan administrasi keuangan, sebanyak 11 orang atau 5,6% responden berasal dari bagian farmasi, sebanyak 4 orang atau 2,1% adalah perawat rajal, kemudian sebanyak 6 orang atau 3,1% responden adalah PIPP, sebanyak 4 orang atau 2,1% responden adalah analisis kesehatan, sebanyak 6 orang atau 3,1% adalah kebidanan sebanyak 1 orang atau 1% responden dari laboratorium sebanyak 1 orang atau 1% adalah responden dari

refleksi opolisi. Sebanyak 78 orang atau 41,6% responden adalah keperawatan, sebanyak 2 orang atau 1,2% adalah responden dari radiologi, sebanyak 1 orang atau 1% adalah teknisi, sebanyak 2 orang atau 1,2% adalah staff IPRSS, sebanyak 3 orang atau 1,4% responden adalah karyawan swasta, sebanyak 5 orang atau 2,6% adalah pramusaji, sebanyak 4 orang atau 2,1% responden staff gizi, sebanyak 13 orang atau 6,9% responden adalah dari sanitasi, sebanyak 1 orang responden adalah juru masak atau 1% sebanyak 6 orang atau 3,2% responden adalah rekam medik sebanyak 1 atau 1% responden adalah *security*, sebanyak 3 orang atau 1,4% responden adalah *staff laundry*, sebanyak 1 orang atau 1% responden dari *marketing*, sebanyak 1 orang atau 1% responden berasal dari SDM, sebanyak 1 atau 1% responden berasal dari bidang umum, sebanyak 1 orang atau 1% responden dari komite mutu, ada satu orang atau 1% dari penunjang, ada responden sebanyak 1 orang atau 1% dari transporter, ada satu orang atau 1% responden dari TTK, ada 1 orang atau 1% responden dari refraksionis, satu orang atau 1% responden dari CSIBS, ada 1 atau 1% berasal dari sekretaris, ada 1 orang atau 1% responden dari CSSD dan yang terakhir ada responden dari kasir dengan 8 orang atau 4% responden.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	28	14,97%
2	1-3 Tahun	24	12,83%
3	3-5 Tahun	92	49,20%
4	>5 Tahun	43	23%
Jumlah		187	100%

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa 28 orang atau 14,97% responden

sudah bekerja kurang dari setahun, sebanyak 24 orang atau 12,83% responden sudah bekerja dari setahun sampai tiga tahun, sebanyak 92 orang atau 49,20% responden sudah bekerja dari lebih tiga sampai lima tahun, kemudian sebanyak 43 orang atau 23% responden sudah bekerja lebih dari lima tahun.

4.1.3 Deskripsi Variabel yang diteliti

4.1.3.1 Hasil Penelitian Tentang Rotasi Kerja (X_1) Pada karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis

Pada bagian ini akan disajikan deskripsi penelitian berupa data dari responden tentang tanggapan/pendapat mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan mengenai rotasi kerja dari tiga indikator diantaranya; kemampuan karyawan, pengetahuan karyawan, dan kejenuhan karyawan (Sari, 2021:15). Responden berjumlah 187 orang konsumen dan masing-masing responden diberikan beberapa pernyataan sesuai indikator. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai makna hasil perhitungan statistik deskriptif, selanjutnya dibandingkan dengan tabel kriteria interpretasi, tabel ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner.

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 187 = 935$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 187 = 187$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas Interval}} \\ &= \frac{935 - 187}{5} \\ &= 149,6 \end{aligned}$$

Selanjutnya interval kelas tersebut dapat dijadikan sebagai penilaian kategori skor sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Pedoman Interpretasi

Interval	Kriteria Penilaian
187-336,6	Sangat negative/Sangat tidak Baik/Sangat Rendah
336,7-486,2	Negatif/Tidak baik/Rendah
486,3-635,8	Netral/Cukup baik/Sedang
635,9-785,4	Positif/Baik/Kuat
785,5-935	Sangat Positif/Sangat baik/Sangat Kuat

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Untuk mengetahui rotasi kerja pada karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis Berikut ini deskripsi rotasi kerja berdasarkan kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Kemampuan Karyawan

Untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan berpengaruh terhadap rotasi pekerjaan pada karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis diketahui adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Pekerjaan dapat dikuasai lebih cepat

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	25	13,37%	125
2	Setuju	4	131	70,06%	524
3	Ragu-Ragu	3	29	15,51%	87
4	Tidak Setuju	2	2	1,06%	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			187	100%	740

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau (13,37%), yang menjawab setuju sebanyak 131 orang

atau (70,06%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 29 orang atau (15,51%), yang menjawab tidak setuju 2 orang atau (1,06%), dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari semua pernyataan diperoleh skor 740 mengacu pada tabel 4.5 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian bahwa di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, karyawan memikirkan pekerjaan supaya dapat dikuasai lebih cepat.

Tabel 4.7
Kesulitan pekerjaan dapat diperkirakan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	14	7,4%	70
2	Setuju	4	102	54,2%	408
3	Ragu-Ragu	3	61	32,6%	183
4	Tidak Setuju	2	9	4,8%	18
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total			187	100%	680

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau (7,4%), yang menjawab setuju sebanyak 102 orang atau (54,2%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 61 orang atau (32,6%), dan yang menjawab tidak setuju 9 orang atau (4,8%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau (1%). Dari semua pernyataan diperoleh skor 680 mengacu pada tabel 4.5 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian bahwa saya mengetahui bahwa di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis bagi karyawan kesulitan pekerjaan dapat di perkirakan baik

Tabel 4.8
Kemampuan kerja meningkat

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	41	21,92%	205
2	Setuju	4	101	54,01%	404
3	Ragu-Ragu	3	45	24,07%	135
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			187	100%	744

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau (21,92%), yang menjawab setuju sebanyak 101 orang atau (54,01%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 45 orang atau (24,07%), yang menjawab tidak setuju sebanyak tidak ada dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari semua pernyataan diperoleh skor 744 mengacu pada tabel 4.5 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian bahwa karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis bagi karyawan kemampuan kerja akan meningkat jika adanya rotasi.

Tabel 4.9
Produktivitas kerja meningkat

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	21	11,22%	105
2	Setuju	4	104	55,61%	416
3	Ragu-Ragu	3	59	31,55%	177
4	Tidak Setuju	2	3	1,62%	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			187	100%	704

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau (11,22%), yang menjawab setuju sebanyak 104 orang atau (55,61%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 59 orang atau (31,55%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau (1,62%) dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari semua pernyataan diperoleh skor 704 mengacu pada tabel 4.5 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis bagi karyawan dianggap produktivitas kerja meningkat dengan adanya rotasi.

Tabel 4.10
Semangat dalam melakukan pekerjaan meningkat

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	23	12,30%	115
2	Setuju	4	97	51,88%	338
3	Ragu-Ragu	3	62	33,15%	186
4	Tidak Setuju	2	5	2,67%	10
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			187	100%	649

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau (12,30%), yang menjawab setuju sebanyak 97 orang atau (51,88%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 62 orang atau (33,15%) yang menjawab tidak setuju 5 orang atau (2,67%) dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari semua pernyataan diperoleh skor 649 mengacu pada tabel 4.5 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis bagi karyawan semangat dalam melakukan pekerjaan dianggap meningkat dengan adanya rotasi kerja.

2. Pengetahuan Karyawan

Untuk mengetahui sejauh mana peran rotasi kerja untuk pengetahuan karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.11
Keahlian yang semakin berkembang

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	44	23,52%	220
2	Setuju	4	98	52,40%	392
3	Ragu-Ragu	3	43	22,99%	129
4	Tidak Setuju	2	2	1,09%	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			92	100%	745

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau (23,52%), yang menjawab setuju sebanyak 98 orang atau (52,40%) yang menjawab ragu-ragu sebanyak 43 orang atau (22,99%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau (1,109%) dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari semua pernyataan diperoleh skor 745 mengacu pada tabel 4.5 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, keahlian yang semakin berkembang didasari pengetahuan karyawan.

3. Kejenuhan Karyawan

Untuk mengetahui sejauh mana kejenuhan karyawan berperan besar bagi karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, dapat diketahui dari hasil kuisisioner sebagai berikut :

Tabel 4.12
Menjalankan kebijakan yang diberikan dengan baik

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	26	13,90%	130
2	Setuju	4	98	52,40%	392
3	Ragu-Ragu	3	61	32,62%	183
4	Tidak Setuju	2	2	1,08%	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			187	100%	709

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau (13,90%), yang menjawab setuju sebanyak 98 orang atau (52,40%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 61 orang atau (32,62%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau (1,08%), dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari semua pernyataan diperoleh skor 709 mengacu pada tabel 4.5 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis menjalankan kebijakan yang diberikan dengan baik, beresiko mengalami kejenuhan.

Tabel 4.13
Kemampuan kerja sesuai kebutuhan institusi

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	35	18,50%	175
2	Setuju	4	96	51,17%	384
3	Ragu-Ragu	3	51	27,2%	153
4	Tidak Setuju	2	4	2,13%	8
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total			187	100%	721

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau (18,50%), yang menjawab setuju sebanyak 96 orang atau (51,17%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 51 orang atau (27,2%) yang menjawab tidak setuju 4 orang atau (2,13%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau (1%). Dari semua pernyataan diperoleh skor 721 mengacu pada tabel 4.5 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis menjalankan pekerjaan sesuai kebutuhan yang diberikan intansi, beresiko mengalami kejenuhan.

Tabel 4.14
Pekerjaan selesai sesuai jadwal

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	25	13,1%	125
2	Setuju	4	76	40,6%	304
3	Ragu-Ragu	3	65	34,7%	195
4	Tidak Setuju	2	20	10,6%	40
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total			187	100%	665

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau (13,1%), yang menjawab setuju sebanyak 76 orang atau (40,6%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 65 orang atau (34,7%) yang menjawab tidak setuju 10 orang atau (10,6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau (1%). Dari semua pernyataan diperoleh skor 665 mengacu pada tabel 4.5 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis

menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, beresiko mengalami kejenuhan.

Tabel 4.15
Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	53	28,34%	265
2	Setuju	4	82	43,85%	328
3	Ragu-Ragu	3	49	26,20%	147
4	Tidak Setuju	2	3	1,61%	6
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			187	100%	746

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau (21,92%), yang menjawab setuju sebanyak 82 orang atau (47,59%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 49 orang atau (28,89%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau (1,61%) dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari semua pernyataan diperoleh skor 729 mengacu pada tabel 4.5 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan, dianggap beresiko mengalami kejenuhan.

Sedangkan untuk mengetahui klasifikasi penilaian responden keseluruhan mengenai rotasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Rekapitulasi Rotasi Kerja Pada Karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga
Ciamis Berdasarkan Kuesioner Yang Disebar

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Rata-rata Total Skor	Keterangan
Kemampuan Karyawan					
1	Pekerjaan dapat dikuasai lebih cepat.	$187 \times 5 = 935$	740	703,4	Baik
2	Kesulitan pekerjaan dapat diperkirakan.	$187 \times 5 = 935$	680		Baik
3	Kemampuan kerja meningkat.	$187 \times 5 = 935$	744		Baik
4	Produktivitas kerja meningkat.	$187 \times 5 = 935$	704		Baik
5	Semangat dalam melakukan pekerjaan meningkat.	$187 \times 5 = 935$	649		Baik
Pengetahuan Karyawan					
6	Keahlian yang semakin berkembang.	$187 \times 5 = 935$	745	745	Baik
Kejenuhan Karyawan					
7	Menjalankan kebijakan yang diberikan dengan baik.	$187 \times 5 = 935$	709	710,25	Baik
8	Kemampuan kerja sesuai kebutuhan institusi.	$187 \times 5 = 935$	721		Baik
9	Pekerjaan selesai sesuai jadwal.	$187 \times 5 = 935$	665		Baik
10	Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan.	$187 \times 5 = 935$	746		Baik
Jumlah		9.350	7.103	2.159	Baik
Rata-rata		935	710,3	719,66	

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Dari tabel 4.16 jawaban responden terkait rotasi kerja dengan diperoleh skor yang diinginkan sebesar 9.350 dengan total skor yang dicapai adalah 7.103 Adapun nilai rata-rata variabel rotasi kerja sebesar 719,66. Dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel rekapitulasi untuk nilai tertinggi terdapat pada indikator pengetahuan karyawan dengan skor 745 sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator kemampuan karyawan yaitu dengan nilai rata-rata 703,4.

Selanjutnya peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden, tabel ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner.

Kelas Interval = 5

Skor Tertinggi = $5 \times 187 \times 10 = 9350$

Skor terendah = $1 \times 187 \times 10 = 1870$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas Interval}} \\ &= \frac{9350 - 1870}{5} \\ &= 1.496 \end{aligned}$$

Selanjutnya interval kelas tersebut dapat dijadikan sebagai penilaian kategori skor sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Interval Kriteria Penilaian

Interval	Kriteria Penilaian
1870-3366	Sangat negative/Sangat tidak Baik/Sangat Rendah
3367-4862	Negatif/Tidak baik/Rendah
4863-6358	Netral/Cukup baik/Sedang
6359-7854	Positif/Baik/Kuat
7855-9350	Sangat Positif/Sangat baik/Sangat Kuat

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut maka nilai dari tanggapan responden

tentang rotasi kerja adalah sebesar 7.103 berada pada interval 6359-7854. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis termasuk dalam kategori Baik

4.1.3.1 Hasil Penelitian Tentang Pengembangan Karir (X₂) Pada karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis

Untuk mengetahui data tentang pengembangan karir, peneliti menyebarkan kuesioner mengenai pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan tiga indikator pengembangan karir yaitu; latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang terdiri dari 5 pertanyaan kuesioner yang disebarkan kepada 187 responden karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis. Selanjutnya , dibandingkan dengan tabel kriteria interpretasi, tabel ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner.

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 187 = 935$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 187 = 187$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas Interval}}$$

$$= \frac{935 - 187}{5}$$

$$= 149,6$$

Selanjutnya interval kelas tersebut dapat dijadikan sebagai penilaian kategori skor sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Pedoman Interpretasi

Interval	Kriteria Penilaian
187-336,6	Sangat negative/Sangat tidak Baik/Sangat Rendah

336,7-486,2	Negatif/Tidak baik/Rendah
486,3-635,8	Netral/Cukup baik/Sedang
635,9-785,4	Positif/Baik/Kuat
785,5-935	Sangat Positif/Sangat baik/Sangat Kuat

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Untuk mengetahui pengembangan karir pada karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, berikut ini pengembangan karir berdasarkan kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Latar Belakang Pendidikan

Untuk mengetahui sejauh mana karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis terpengaruh oleh faktor latar belakang pendidikan dalam pengembangan karier maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19
Pegawai merasa perusahaan menghargai potensi karyawan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	4	2,14%	20
2	Setuju	4	80	42,78%	320
3	Ragu-Ragu	3	87	46,52%	261
4	Tidak Setuju	2	14	7,50%	28
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	1,06%	2
Total			187	100%	631

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau (2,14%), yang menjawab setuju sebanyak 80 orang atau (42,78%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 87 orang atau (46,52%), yang menjawab tidak setuju 14 orang atau (7,50%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau (1,06%). Dari semua pernyataan diperoleh skor 631 mengacu pada tabel 4.19 berada pada interval 486,3-635,8 yang termasuk dalam kategori

sedang atau cukup. Dengan demikian bahwa dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, latar belakang pendidikan dianggap berperan sedang dalam pengembangan karir.

2. Pelatihan

Untuk mengetahui sejauh mana faktor pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.20
Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	15	8,03%	75
2	Setuju	4	79	42,25%	316
3	Ragu-Ragu	3	85	45,45%	255
4	Tidak Setuju	2	8	4,27%	48
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			187	100%	694

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau (8,03%), yang menjawab setuju sebanyak 79 orang atau (42,25%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 85 orang atau (45,45%), yang menjawab tidak setuju 8 orang atau (4,27%) dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari semua pernyataan diperoleh skor 664 mengacu pada tabel 4.18 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian bahwa dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, pelatihan dianggap berperan baik dalam pengembangan karir.

Tabel 4.21
Perusahaan memberikan Pegawai kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	6	3,20%	30
2	Setuju	4	94	50,26%	376
3	Ragu-Ragu	3	63	33,68%	189
4	Tidak Setuju	2	21	11,22%	42
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	1,64%	3
Total			187	100%	640

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau (3,20%) yang menjawab setuju sebanyak 94 orang atau (50,26%) yang menjawab ragu-ragu sebanyak 63 orang atau (33,68%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang atau (11,22%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau (1,64%). Dari semua pernyataan diperoleh skor 640 mengacu pada tabel 4.18 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian bahwa dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, pelatihan dengan program kursus dianggap berperan baik dalam pengembangan karir.

3. Pengalaman Bekerja

Untuk mengetahui sejauh mana baik atau tidaknya penilaian karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam indikator pengalaman bekerja terhadap pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22
Pegawai merasa perusahaan adil dalam karir

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	4	2,13%	20
2	Setuju	4	93	49,73%	372
3	Ragu-Ragu	3	80	42,78%	240
4	Tidak Setuju	2	9	4,6%	18
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total			187	100%	651

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau (2,13%), yang menjawab setuju sebanyak 93 orang atau (49,73%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 80 orang atau (42,78%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau (4,6%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau (1%). Dari semua pernyataan diperoleh skor 651 mengacu pada tabel berada pada interval 635,9-386,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian bahwa dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, pengalaman bekerja dengan adil di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis dianggap baik.

Tabel 4.23
Pegawai merasa puas terhadap jenjang karir perusahaan dalam bekerja

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	4	2,13%	20
2	Setuju	4	65	34,4%	260
3	Ragu-Ragu	3	89	47,50%	267
4	Tidak Setuju	2	28	14,97%	56
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total			187	100%	604

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.23 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau (2,13%) yang menjawab setuju sebanyak 65 orang atau (34,4%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 89 orang atau (47,50%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 28 orang atau (14,97%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau (1%). Dari semua pernyataan diperoleh skor 604 mengacu pada tabel 4.18 berada pada interval 486,3-635,8 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian bahwa dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, pengalaman bekerja dengan jenjang karir di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis dianggap cukup baik.

Sedangkan untuk mengetahui klasifikasi penilaian responden keseluruhan mengenai variabel Pengembangan karir terhadap karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis adalah sebagai berikut :

Tabel 4.24
Rekapitulasi Pengembangan Karir Pada karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis Berdasarkan Kuesioner yang Disebar

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Rata-rata Total Skor	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan					
1	Pegawai merasa perusahaan menghargai potensi karyawan.	$187 \times 5 = 935$	631	631	Cukup Baik
Pelatihan					
2	Pemimpin selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir.	$187 \times 5 = 935$	694	667	Baik
3	Perusahaan	$187 \times 5 = 935$	640		Baik

	memberikan Pegawai kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan/kursus.				
Pengalaman Pekerjaan					
4	Pegawai merasa perusahaan adil dalam karir.	$187 \times 5 = 935$	651	627,5	Baik
5	Pegawai merasa puas terhadap jenjang karir perusahaan dalam bekerja.	$187 \times 5 = 935$	604		Cukup Baik
Jumlah		4.675	3.220	1.925,5	Baik
Rata-rata		935	644	641,83	

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Dari tabel 4.24 jawaban responden terkait pengembangan karir dengan diperoleh skor yang diinginkan sebesar 4.675 dengan total skor yang dicapai adalah 3.220. Adapun nilai rata-rata variabel pengembangan karir sebesar 641,83. Dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel rekapitulasi untuk nilai tertinggi terdapat pada indikator pelatihan dengan skor 667, sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator pengalaman kerja yaitu dengan nilai rata-rata 627,5.

Selanjutnya peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden, tabel ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner.

Kelas Interval = 5

Skor Tertinggi = $5 \times 187 \times 5 = 4675$

Skor terendah = $1 \times 187 \times 5 = 935$

Interval = $\frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas Interval}}$

$$= \frac{4675-935}{5}$$

$$= 748$$

Selanjutnya interval kelas tersebut dapat dijadikan sebagai penilaian kategori skor sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.25
Interval Kriteria Penilaian

Interval	Kriteria Penilaian
935-1683	Sangat negative/Sangat tidak Baik/Sangat Rendah
1684-2431	Negatif/Tidak baik/Rendah
2432-3179	Netral/Cukup baik/Sedang
3180-3927	Positif/Baik/Kuat
3930-4675	Sangat Positif/Sangat baik/Sangat Kuat

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 tersebut maka nilai dari tanggapan responden tentang rotasi kerja adalah sebesar 3.220 berada pada interval 3180-3927. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis termasuk dalam kategori Baik

4.1.3.1 Hasil Penelitian Tentang Motivasi Kerja (Y) Pada karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis

Untuk mengetahui data tentang motivasi kerja, peneliti menyebarkan kuesioner mengenai pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan empat indikator motivasi kerja yaitu; orientasi masa depan, tanggung jawab, kerja keras, dan cita-cita tinggi. yang terdiri dari beberapa pertanyaan kuesioner yang disebarkan kepada 187 responden karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis. Selanjutnya, dibandingkan dengan tabel kriteria interpretasi, tabel ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner.

$$\text{Kelas Interval} = 5$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 187 = 935$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 187 = 187$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas Interval}} \\ &= \frac{935 - 187}{5} \\ &= 149,6 \end{aligned}$$

Selanjutnya interval kelas tersebut dapat dijadikan sebagai penilaian kategori skor sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.26
Pedoman Interpretasi

Interval	Kriteria Penilaian
187-336,6	Sangat negative/Sangat tidak Baik/Sangat Rendah
336,7-486,2	Negatif/Tidak baik/Rendah
486,3-635,8	Netral/Cukup baik/Sedang
635,9-785,4	Positif/Baik/Kuat
785,5-935	Sangat Positif/Sangat baik/Sangat Kuat

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Untuk mengetahui motivasi kerja pada karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, berikut ini deskripsi motivasi kerja berdasarkan kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Orientasi Masa Depan

Untuk mengetahui sejauh mana karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis terpengaruh oleh faktor orientasi masa depan dalam motivasi kerja maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.27
Pegawai menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	7	3,74%	35
2	Setuju	4	96	51%	384
3	Ragu-Ragu	3	64	34,26%	192
4	Tidak Setuju	2	19	10%	38
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1%	1
Total			187	100%	650

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.27 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau (3,74%), yang menjawab setuju sebanyak 96 orang atau (51%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 64 orang atau (34,26%), yang menjawab tidak setuju 19 orang atau (10%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau (1%). Dari semua pernyataan diperoleh skor 650 mengacu pada tabel 4.26 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian bahwa dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, orientasi masa depan dengan menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum dianggap berperan baik untuk motivasi kerja.

Tabel 4.28
Pegawai menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	4	2,13%	20
2	Setuju	4	47	25,14%	188
3	Ragu-Ragu	3	80	42,79%	240
4	Tidak Setuju	2	53	28,34%	106
5	Sangat Tidak Setuju	1	3	1,60%	3
Total			187	100%	557

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.28 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau (2,13%), yang menjawab setuju sebanyak 47 orang atau (25,14%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 80 orang atau (42,79%), yang menjawab tidak setuju 53 orang atau (28,34%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau (1,60%). Dari semua pernyataan diperoleh skor 557 mengacu pada tabel 4.26 berada pada interval 486,3-635,8 yang termasuk dalam kategori sedang atau cukup baik. Dengan demikian bahwa dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal dianggap berperan masih sedang dalam dalam motivasi kerja.

Tabel 4.29
Pegawai mendapat perlindungan dari ancaman dan bahaya berupa tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	27	14,43%	135
2	Setuju	4	105	56,14%	420
3	Ragu-Ragu	3	54	28,43%	162
4	Tidak Setuju	2	1	1%	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			187	100%	719

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.29 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau (214,43%), yang menjawab setuju sebanyak 105 orang atau (56,14%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 54 orang atau (28,43%), yang menjawab tidak setuju 1 orang atau (1%), dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari semua pernyataan diperoleh skor 719 mengacu pada tabel

4.26 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian bahwa dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, mendapat perlindungan dari ancaman dan bahaya berupa tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja dianggap berperan baik dalam motivasi kerja.

2. Tanggung Jawab

Untuk mengetahui sejauh mana berpengaruh faktor tanggung jawab terhadap motivasi kerja pada karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.30
Saya diterima dalam kelompok kerja tanpa dibeda-bedakan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	21	11%	105
2	Setuju	4	101	54%	404
3	Ragu-Ragu	3	64	34%	192
4	Tidak Setuju	2	1	1%	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			187	100%	703

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.30 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau (11%), yang menjawab setuju sebanyak 101 orang atau (54%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 64 orang atau (34%), yang menjawab tidak setuju 1 orang atau (1%) dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari semua pernyataan diperoleh skor 703 mengacu pada tabel 4.26 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian bahwa dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, diterima dalam kelompok kerja tanpa dibeda-bedakan pelatihan dianggap berperan

baik dalam motivasi kerja.

Tabel 4.31
Pegawai memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	44	23,52%	220
2	Setuju	4	95	50,80%	380
3	Ragu-Ragu	3	48	25,68%	144
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total			187	100%	744

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.31 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau (23,52%) yang menjawab setuju sebanyak 95 orang atau (50,80%) yang menjawab ragu-ragu sebanyak 48 orang atau (25,68%), yang menjawab tidak setuju tidak ada, dan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari semua pernyataan diperoleh skor 744 mengacu pada tabel 4.26 berada pada interval 635,9-785,4 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian bahwa dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja berpengaruh baik dalam motivasi kerja di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis .

3. Kerja Keras

Untuk mengetahui sejauh mana faktor kerja keras berpengaruh terhadap motivasi kerja Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.32
Pegawai mendapat pujian dari atasan saya atas hasil kerja maksimal

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	5	2,67%	25
2	Setuju	4	66	35,29%	264
3	Ragu-Ragu	3	99	52,94%	297
4	Tidak Setuju	2	15	8,02%	30
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	1,08%	2
Total			187	100%	618

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.32 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau (2,67%), yang menjawab setuju sebanyak 66 orang atau (35,29%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 99 orang atau (52,94%), yang menjawab tidak setuju 15 orang atau (8,02%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang (1,08). Dari semua pernyataan diperoleh skor 618 mengacu pada tabel 4.26 berada pada interval 486,3-635,8 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian bahwa dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, mendapat pujian dari atasan saya atas hasil kerja maksimal dianggap berperan baik dalam motivasi kerja.

4. Cita - Cita yang Tinggi

Untuk mengetahui sejauh mana faktor cita-cita yang tinggi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.33
Pegawai diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase %	Total Skor
1	Sangat Setuju	5	6	3,20%	30
2	Setuju	4	59	31,60%	236
3	Ragu-Ragu	3	80	43,8%	240
4	Tidak Setuju	2	40	20,34%	80
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	1,06%	2
Total			187	100%	588

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.33 diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau (3,20%), yang menjawab setuju sebanyak 59 orang atau (31,60%), yang menjawab ragu-ragu sebanyak 80 orang atau (43,8%), yang menjawab tidak setuju 40 orang atau (20,34%) dan yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau (1,06%). Dari semua pernyataan diperoleh skor 588 mengacu pada tabel 4.26 berada pada interval 486,3-635,8 yang termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian bahwa dari pernyataan karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis, diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan berperan baik bagi motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis.

Sedangkan untuk mengetahui klasifikasi penilaian responden keseluruhan mengenai variabel motivasi kerja terhadap karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis adalah sebagai berikut :

Tabel 4.34
Rekapitulasi Motivasi Kerja Pada karyawan Rumah Sakit Dadi Keluarga
Ciamis Berdasarkan Kuesioner yang Disebar

No	Pernyataan	Skor yang Ditargetkan	Skor yang Dicapai	Rata-rata Total Skor	Keterangan
Orientasi Masa Depan					
1	Pegawai menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum.	$187 \times 5 = 935$	650	642	Baik
2	Pegawai menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal.	$187 \times 5 = 935$	557		Cukup Baik
3	Pegawai mendapat perlindungan dari ancaman dan bahaya berupa tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja.	$187 \times 5 = 935$	719		Baik
Tanggung Jawab					
4	Pegawai diterima dalam kelompok kerja tanpa dibedakan.	$187 \times 5 = 935$	703	723,5	Baik
5	Pegawai memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja.	$187 \times 5 = 935$	744		Baik
Kerja Keras					
6	Pegawai	$187 \times 5 = 935$	618	618	Cukup Baik

	mendapat pujian dari atasan saya atas hasil kerja maksimal.				
Cita-Cita yang Tinggi					
7	Pegawai diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan.	$187 \times 5 = 935$	588	588	Cukup Baik
Jumlah		6.545	4.579	2.571,5	Baik
Rata-rata		935	654,14	642,875	

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

Dari tabel 4.34 jawaban responden terkait motivasi kerja dengan diperoleh skor yang diinginkan sebesar 6.545 dengan total skor yang dicapai adalah 4.579 Adapun nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 642,875. Dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel rekapitulasi untuk nilai tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab dengan skor 723,5. Sedangkan untuk nilai terendah terdapat pada indikator cita-cita yang tinggi yaitu dengan nilai rata-rata 588.

Selanjutnya peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden, tabel ini digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner.

Kelas Interval = 5

Skor Tertinggi = $5 \times 187 \times 7 = 6545$

Skor terendah = $1 \times 187 \times 7 = 1.309$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kelas Interval}} \\ &= \frac{6545 - 1309}{5} \\ &= 1.047,2 \end{aligned}$$

Selanjutnya interval kelas tersebut dapat dijadikan sebagai penilaian

kategori skor sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.35
Interval Kriteria Penilaian

Interval	Kriteria Penilaian
1309-2356	Sangat negative/Sangat tidak Baik/Sangat Rendah
2357-3403	Negatif/Tidak baik/Rendah
3404-4450	Netral/Cukup baik/Sedang
4451-5497	Positif/Baik/Kuat
5498-6545	Sangat Positif/Sangat baik/Sangat Kuat

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.35 tersebut maka nilai dari tanggapan responden tentang motivasi kerja adalah sebesar 4586 berada pada interval 4451-5497. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Dadi Keluarga Ciamis termasuk dalam kategori Baik.

4.1.4 Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh rotasi pekerjaan terhadap motivasi pekerjaan dan pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis. Analisis ini meliputi analisis koefisien korelasi sederhana, koefisien determinasi, dan uji t.

Berikut data-data terkait variabel rotasi pekerjaan dan motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel 4.36
Data Variabel Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja

No	X_1	Y	X_1^2	Y^2	X_1Y
1	37	27	1369	729	999
2	38	28	1444	784	1064
3	36	26	1296	676	936
4	35	26	1225	676	910
5	31	28	961	784	868
6	50	21	2500	441	1050
7	30	23	900	529	690
8	37	21	1369	441	777
9	30	19	900	361	570
10	31	23	961	529	713
11	38	30	1444	900	1140
12	35	17	1225	289	595
13	41	29	1681	841	1189
14	32	17	1024	289	544
15	41	24	1681	576	984
16	45	28	2025	784	1260
17	34	20	1156	400	680
18	40	24	1600	576	960
19	40	23	1600	529	920
20	37	26	1369	676	962
21	49	31	2401	961	1519
22	41	21	1681	441	861
23	40	21	1600	441	840
24	39	25	1521	625	975
25	37	26	1369	676	962
26	40	28	1600	784	1120
27	46	26	2116	676	1196
28	30	21	900	441	630
29	44	26	1936	676	1144
30	47	28	2209	784	1316
31	43	29	1849	841	1247
32	40	28	1600	784	1120
33	34	21	1156	441	714
34	40	28	1600	784	1120
35	42	27	1764	729	1134

36	39	29	1521	841	1131
37	37	26	1369	676	962
38	42	27	1764	729	1134
39	44	30	1936	900	1320
40	45	28	2025	784	1260
41	36	23	1296	529	828
42	35	23	1225	529	805
43	37	26	1369	676	962
44	39	26	1521	676	1014
45	40	28	1600	784	1120
46	26	17	676	289	442
47	37	25	1369	625	925
48	43	25	1849	625	1075
49	31	24	961	576	744
50	34	23	1156	529	782
51	35	28	1225	784	980
52	31	23	961	529	713
53	34	25	1156	625	850
54	40	25	1600	625	1000
55	36	28	1296	784	1008
56	34	22	1156	484	748
57	34	26	1156	676	884
58	37	27	1369	729	999
59	36	26	1296	676	936
60	37	23	1369	529	851
61	32	21	1024	441	672
62	34	28	1156	784	952
63	31	21	961	441	651
64	35	22	1225	484	770
65	37	22	1369	484	814
66	35	24	1225	576	840
67	39	26	1521	676	1014
68	40	20	1600	400	800
69	36	20	1296	400	720
70	39	22	1521	484	858
71	40	20	1600	400	800
72	36	22	1296	484	792
73	35	20	1225	400	700
74	34	24	1156	576	816
75	35	19	1225	361	665
76	34	25	1156	625	850

77	32	22	1024	484	704
78	38	22	1444	484	836
79	38	27	1444	729	1026
80	34	21	1156	441	714
81	31	22	961	484	682
82	32	25	1024	625	800
83	36	20	1296	400	720
84	35	20	1225	400	700
85	35	23	1225	529	805
86	38	21	1444	441	798
87	34	24	1156	576	816
88	34	24	1156	576	816
89	32	23	1024	529	736
90	29	20	841	400	580
91	28	21	784	441	588
92	33	21	1089	441	693
93	33	23	1089	529	759
94	36	24	1296	576	864
95	33	22	1089	484	726
96	34	23	1156	529	782
97	32	23	1024	529	736
98	31	23	961	529	713
99	33	21	1089	441	693
100	32	23	1024	529	736
101	35	23	1225	529	805
102	32	27	1024	729	864
103	32	21	1024	441	672
104	33	19	1089	361	627
105	32	22	1024	484	704
106	34	21	1156	441	714
107	34	19	1156	361	646
108	38	25	1444	625	950
109	33	20	1089	400	660
110	37	22	1369	484	814
111	36	24	1296	576	864
112	48	26	2304	676	1248
113	39	31	1521	961	1209
114	40	28	1600	784	1120
115	37	26	1369	676	962
116	38	22	1444	484	836
117	37	24	1369	576	888

118	40	28	1600	784	1120
119	41	25	1681	625	1025
120	44	23	1936	529	1012
121	48	22	2304	484	1056
122	41	22	1681	484	902
123	41	23	1681	529	943
124	39	18	1521	324	702
125	39	27	1521	729	1053
126	30	21	900	441	630
127	42	31	1764	961	1302
128	48	26	2304	676	1248
129	39	26	1521	676	1014
130	47	27	2209	729	1269
131	31	17	961	289	527
132	39	23	1521	529	897
133	50	25	2500	625	1250
134	44	31	1936	961	1364
135	40	27	1600	729	1080
136	34	25	1156	625	850
137	50	35	2500	1225	1750
138	49	35	2401	1225	1715
139	41	28	1681	784	1148
140	40	27	1600	729	1080
141	40	26	1600	676	1040
142	40	26	1600	676	1040
143	39	24	1521	576	936
144	38	20	1444	400	760
145	42	21	1764	441	882
146	38	27	1444	729	1026
147	38	24	1444	576	912
148	44	23	1936	529	1012
149	47	20	2209	400	940
150	42	26	1764	676	1092
151	47	21	2209	441	987
152	40	28	1600	784	1120
153	38	24	1444	576	912
154	40	27	1600	729	1080
155	40	27	1600	729	1080
156	40	28	1600	784	1120

157	39	23	1521	529	897
158	37	27	1369	729	999
159	42	28	1764	784	1176
160	42	26	1764	676	1092
161	32	23	1024	529	736
162	34	19	1156	361	646
163	40	21	1600	441	840
164	46	28	2116	784	1288
165	48	28	2304	784	1344
166	41	27	1681	729	1107
167	38	25	1444	625	950
168	38	25	1444	625	950
169	44	29	1936	841	1276
170	41	27	1681	729	1107
171	40	19	1600	361	760
172	38	26	1444	676	988
173	40	28	1600	784	1120
174	38	26	1444	676	988
175	40	28	1600	784	1120
176	34	24	1156	576	816
177	43	25	1849	625	1075
178	39	29	1521	841	1131
179	38	26	1444	676	988
180	41	26	1681	676	1066
181	42	31	1764	961	1302
182	34	25	1156	625	850
183	48	29	2304	841	1392
184	40	28	1600	784	1120
185	43	28	1849	784	1204
186	34	25	1156	625	850
187	40	23	1600	529	920
Σ	7.103	4.579	274.163	114.237	175.476

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

4.1.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel rotasi kerja dengan motivasi kerja maka digunakan analisis koefisien korelasi sederhana dengan

menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

$$r_{x_1y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{n\{\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{187.175.476 - (7.103)(4.579)}{\sqrt{187\{274.163 - (7.103)^2\}\{187.114.237 - (4.579)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{32.814.012 - 32.524.637}{\sqrt{(51.268.481 - 50.452.609)(21.362.319 - 20.967.241)}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{289.375}{\sqrt{(815.872)(395.078)}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{289.375}{\sqrt{322.333.078.016}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{289.375}{567.743,848}$$

$$r_{x_1y} = 0,510$$

Dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tersebut dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel rotasi kerja dengan variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,510. Berdasarkan pada tabel 3.5 nilai tersebut berada pada kategori sedang, karena berada diantara interval korelasi 0,40 – 0,599, nilai r positif. Artinya terdapat korelasi positif dan memiliki hubungan yang searah antara kedua variabel, artinya apabila variabel rotasi kerja meningkat maka variabel motivasi konsumen juga semakin baik.

4.1.4.2 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel terikat serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain di luar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2013) :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,510)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,2601 \times 100\%$$

$$Kd = 26,01\%$$

Sementara untuk mengetahui apakah pengaruh antara dua variabel yang dipengaruhi oleh faktor lain yaitu sebagai berikut :

$$Knd = (1 - r^2) \times 100\%$$

$$Knd = (1 - (0,510)^2) \times 100\%$$

$$Knd = (1 - 0,2601) \times 100\%$$

$$Knd = 0,739 \times 100\%$$

$$Knd = 73,9\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi karyawan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis. sebesar 26.01% sedangkan 73,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui signifikan maka digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,510\sqrt{187-2}}{\sqrt{1-(0,510)^2}}$$

$$t = \frac{0,510\sqrt{185}}{\sqrt{1 - 0,2601}}$$

$$t = \frac{0,510(13,601)}{\sqrt{0,7399}}$$

$$t = \frac{6,936}{0,860}$$

$$t = 8,065$$

Dari hasil analisis terdapat t_{hitung} sebesar 8,065 dan t_{tabel} sebesar 1,653 dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ dan untuk $dk = 187 - 2 = 185$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,653. Maka dapat diartikan bahwa $t_{hitung} = 8,065 > t_{tabel} = 1,653$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh rotasi pekerjaan terhadap motivasi pekerjaan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya bahwa secara parsial rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pekerjaan di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis.

Berikut data-data terkait variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.37
Data Variabel Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

No	X_2	Y	X_2^2	Y^2	X_2Y
1	20	27	400	729	540
2	19	28	361	784	532
3	18	26	324	676	468
4	18	26	324	676	468
5	20	28	400	784	560
6	15	21	225	441	315
7	17	23	289	529	391
8	13	21	169	441	273
9	14	19	196	361	266

10	16	23	256	529	368
11	20	30	400	900	600
12	12	17	144	289	204
13	21	29	441	841	609
14	13	17	169	289	221
15	17	24	289	576	408
16	20	28	400	784	560
17	17	20	289	400	340
18	15	24	225	576	360
19	15	23	225	529	345
20	14	26	196	676	364
21	21	31	441	961	651
22	20	21	400	441	420
23	15	21	225	441	315
24	20	25	400	625	500
25	20	26	400	676	520
26	17	28	289	784	476
27	16	26	256	676	416
28	15	21	225	441	315
29	15	26	225	676	390
30	19	28	361	784	532
31	20	29	400	841	580
32	20	28	400	784	560
33	16	21	256	441	336
34	20	28	400	784	560
35	20	27	400	729	540
36	20	29	400	841	580
37	17	26	289	676	442
38	18	27	324	729	486
39	21	30	441	900	630
40	19	28	361	784	532
41	15	23	225	529	345
42	16	23	256	529	368
43	21	26	441	676	546
44	17	26	289	676	442
45	20	28	400	784	560
46	13	17	169	289	221
47	17	25	289	625	425
48	21	25	441	625	525

49	17	24	289	576	408
50	15	23	225	529	345
51	17	28	289	784	476
52	15	23	225	529	345
53	16	25	256	625	400
54	16	25	256	625	400
55	20	28	400	784	560
56	15	22	225	484	330
57	20	26	400	676	520
58	20	27	400	729	540
59	10	26	100	676	260
60	18	23	324	529	414
61	15	21	225	441	315
62	15	28	225	784	420
63	16	21	256	441	336
64	16	22	256	484	352
65	15	22	225	484	330
66	16	24	256	576	384
67	17	26	289	676	442
68	16	20	256	400	320
69	13	20	169	400	260
70	16	22	256	484	352
71	16	20	256	400	320
72	17	22	289	484	374
73	17	20	289	400	340
74	16	24	256	576	384
75	17	19	289	361	323
76	15	25	225	625	375
77	14	22	196	484	308
78	21	22	441	484	462
79	18	27	324	729	486
80	15	21	225	441	315
81	16	22	256	484	352
82	17	25	289	625	425
83	18	20	324	400	360
84	17	20	289	400	340
85	18	23	324	529	414
86	13	21	169	441	273
87	16	24	256	576	384

88	16	24	256	576	384
89	15	23	225	529	345
90	15	20	225	400	300
91	14	21	196	441	294
92	16	21	256	441	336
93	16	23	256	529	368
94	18	24	324	576	432
95	17	22	289	484	374
96	16	23	256	529	368
97	17	23	289	529	391
98	19	23	361	529	437
99	17	21	289	441	357
100	16	23	256	529	368
101	16	23	256	529	368
102	16	27	256	729	432
103	15	21	225	441	315
104	16	19	256	361	304
105	15	22	225	484	330
106	15	21	225	441	315
107	15	19	225	361	285
108	16	25	256	625	400
109	17	20	289	400	340
110	17	22	289	484	374
111	17	24	289	576	408
112	18	26	324	676	468
113	19	31	361	961	589
114	18	28	324	784	504
115	19	26	361	676	494
116	18	22	324	484	396
117	14	24	196	576	336
118	20	28	400	784	560
119	17	25	289	625	425
120	15	23	225	529	345
121	17	22	289	484	374
122	21	22	441	484	462
123	18	23	324	529	414
124	16	18	256	324	288
125	16	27	256	729	432
126	15	21	225	441	315

127	22	31	484	961	682
128	18	26	324	676	468
129	19	26	361	676	494
130	15	27	225	729	405
131	11	17	121	289	187
132	17	23	289	529	391
133	19	25	361	625	475
134	25	31	625	961	775
135	18	27	324	729	486
136	20	25	400	625	500
137	25	35	625	1225	875
138	24	35	576	1225	840
139	20	28	400	784	560
140	20	27	400	729	540
141	20	26	400	676	520
142	20	26	400	676	520
143	15	24	225	576	360
144	9	20	81	400	180
145	12	21	144	441	252
146	20	27	400	729	540
147	20	24	400	576	480
148	18	23	324	529	414
149	15	20	225	400	300
150	17	26	289	676	442
151	15	21	225	441	315
152	20	28	400	784	560
153	18	24	324	576	432
154	19	27	361	729	513
155	19	27	361	729	513
156	20	28	400	784	560
157	18	23	324	529	414
158	20	27	400	729	540
159	20	28	400	784	560
160	14	26	196	676	364
161	10	23	100	529	230
162	12	19	144	361	228
163	15	21	225	441	315
164	22	28	484	784	616
165	19	28	361	784	532

166	16	27	256	729	432
167	15	25	225	625	375
168	16	25	256	625	400
169	20	29	400	841	580
170	20	27	400	729	540
171	20	19	400	361	380
172	17	26	289	676	442
173	20	28	400	784	560
174	20	26	400	676	520
175	19	28	361	784	532
176	17	24	289	576	408
177	15	25	225	625	375
178	17	29	289	841	493
179	20	26	400	676	520
180	19	26	361	676	494
181	20	31	400	961	620
182	12	25	144	625	300
183	17	29	289	841	493
184	20	28	400	784	560
185	19	28	361	784	532
186	15	25	225	625	375
187	20	23	400	529	460
Σ	3.220	4.579	56.766	114.237	79.945

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

4.1.4.4 Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel pengembangan karir dengan perilaku konsumen maka digunakan analisis koefisien korelasi sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

$$r_{x_2y} = \frac{n(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\{\Sigma X_2^2 - (\Sigma X_2)^2\}\{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{187.79.945 - (3.220)(4.579)}{\sqrt{187\{56.766 - (3.220)^2\}\{187.114.237 - (4.579)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{14.949.715 - 14.744.380}{\sqrt{(10.615.242 - 10.368.400)(21.362.319 - 20.967.241)}}$$

$$rx_2y = \frac{205.335}{\sqrt{(246.842)(395.078)}}$$

$$rx_2y = \frac{205.335}{\sqrt{97.521.843.676}}$$

$$rx_2y = \frac{205.335}{312.284,875}$$

$$rx_2y = 0,657$$

Dari perhitungan analisis koefisien korelasi sederhana tersebut dapat diketahui koefisien korelasi antara variabel pengembangan karir terhadap variabel motivasi kerja karyawan adalah sebesar 0,657. Berdasarkan pada tabel 3.5 nilai tersebut berada pada kategori kuat, karena berada diantara interval korelasi 0,60-0,799. Artinya terdapat korelasi positif dan memiliki hubungan yang kuat antara variabel pengembangan karir terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Nilai r juga positif, artinya jika pengembangan karir meningkat maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat.

4.1.4.5 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel terikat serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain di luar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,657)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,431 \times 100\%$$

$$Kd = 43\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis adalah sebesar 43%, sementara 57% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.1.4.6 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui sinifikansi maka digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,657\sqrt{187-2}}{\sqrt{1-(0,657)^2}}$$

$$t = \frac{0,657\sqrt{185}}{\sqrt{1-0,431}}$$

$$t = \frac{0,657(13,601)}{\sqrt{0,569}}$$

$$t = \frac{8,935}{0,754}$$

$$t = 11,850$$

Dari hasil analisis terdapat t_{hitung} sebesar 11,850 dan t_{tabel} sebesar 1,653 dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ dan untuk dk = $187 - 2 = 185$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,653. Maka dapat diartikan bahwa $t_{hitung} = 11,850 > t_{tabel} = 1,653$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya bahwa secara

parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis.

4.1.5 Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis. Analisis ini meliputi analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, dan uji f.

Berikut data-data terkait variabel rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.38
Data Variabel Rotasi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	X_1X_2
1	37	20	27	1369	400	729	999	540	740
2	38	19	28	1444	361	784	1064	532	722
3	36	18	26	1296	324	676	936	468	648
4	35	18	26	1225	324	676	910	468	630
5	31	20	28	961	400	784	868	560	620
6	50	15	21	2500	225	441	1050	315	750
7	30	17	23	900	289	529	690	391	510
8	37	13	21	1369	169	441	777	273	481
9	30	14	19	900	196	361	570	266	420
10	31	16	23	961	256	529	713	368	496
11	38	20	30	1444	400	900	1140	600	760
12	35	12	17	1225	144	289	595	204	420
13	41	21	29	1681	441	841	1189	609	861
14	32	13	17	1024	169	289	544	221	416
15	41	17	24	1681	289	576	984	408	697
16	45	20	28	2025	400	784	1260	560	900
17	34	17	20	1156	289	400	680	340	578
18	40	15	24	1600	225	576	960	360	600

19	40	15	23	1600	225	529	920	345	600
20	37	14	26	1369	196	676	962	364	518
21	49	21	31	2401	441	961	1519	651	1029
22	41	20	21	1681	400	441	861	420	820
23	40	15	21	1600	225	441	840	315	600
24	39	20	25	1521	400	625	975	500	780
25	37	20	26	1369	400	676	962	520	740
26	40	17	28	1600	289	784	1120	476	680
27	46	16	26	2116	256	676	1196	416	736
28	30	15	21	900	225	441	630	315	450
29	44	15	26	1936	225	676	1144	390	660
30	47	19	28	2209	361	784	1316	532	893
31	43	20	29	1849	400	841	1247	580	860
32	40	20	28	1600	400	784	1120	560	800
33	34	16	21	1156	256	441	714	336	544
34	40	20	28	1600	400	784	1120	560	800
35	42	20	27	1764	400	729	1134	540	840
36	39	20	29	1521	400	841	1131	580	780
37	37	17	26	1369	289	676	962	442	629
38	42	18	27	1764	324	729	1134	486	756
39	44	21	30	1936	441	900	1320	630	924
40	45	19	28	2025	361	784	1260	532	855
41	36	15	23	1296	225	529	828	345	540
42	35	16	23	1225	256	529	805	368	560
43	37	21	26	1369	441	676	962	546	777
44	39	17	26	1521	289	676	1014	442	663
45	40	20	28	1600	400	784	1120	560	800
46	26	13	17	676	169	289	442	221	338
47	37	17	25	1369	289	625	925	425	629
48	43	21	25	1849	441	625	1075	525	903
49	31	17	24	961	289	576	744	408	527
50	34	15	23	1156	225	529	782	345	510
51	35	17	28	1225	289	784	980	476	595
52	31	15	23	961	225	529	713	345	465
53	34	16	25	1156	256	625	850	400	544
54	40	16	25	1600	256	625	1000	400	640
55	36	20	28	1296	400	784	1008	560	720
56	34	15	22	1156	225	484	748	330	510
57	34	20	26	1156	400	676	884	520	680
58	37	20	27	1369	400	729	999	540	740

59	36	10	26	1296	100	676	936	260	360
60	37	18	23	1369	324	529	851	414	666
61	32	15	21	1024	225	441	672	315	480
62	34	15	28	1156	225	784	952	420	510
63	31	16	21	961	256	441	651	336	496
64	35	16	22	1225	256	484	770	352	560
65	37	15	22	1369	225	484	814	330	555
66	35	16	24	1225	256	576	840	384	560
67	39	17	26	1521	289	676	1014	442	663
68	40	16	20	1600	256	400	800	320	640
69	36	13	20	1296	169	400	720	260	468
70	39	16	22	1521	256	484	858	352	624
71	40	16	20	1600	256	400	800	320	640
72	36	17	22	1296	289	484	792	374	612
73	35	17	20	1225	289	400	700	340	595
74	34	16	24	1156	256	576	816	384	544
75	35	17	19	1225	289	361	665	323	595
76	34	15	25	1156	225	625	850	375	510
77	32	14	22	1024	196	484	704	308	448
78	38	21	22	1444	441	484	836	462	798
79	38	18	27	1444	324	729	1026	486	684
80	34	15	21	1156	225	441	714	315	510
81	31	16	22	961	256	484	682	352	496
82	32	17	25	1024	289	625	800	425	544
83	36	18	20	1296	324	400	720	360	648
84	35	17	20	1225	289	400	700	340	595
85	35	18	23	1225	324	529	805	414	630
86	38	13	21	1444	169	441	798	273	494
87	34	16	24	1156	256	576	816	384	544
88	34	16	24	1156	256	576	816	384	544
89	32	15	23	1024	225	529	736	345	480
90	29	15	20	841	225	400	580	300	435
91	28	14	21	784	196	441	588	294	392
92	33	16	21	1089	256	441	693	336	528
93	33	16	23	1089	256	529	759	368	528
94	36	18	24	1296	324	576	864	432	648
95	33	17	22	1089	289	484	726	374	561
96	34	16	23	1156	256	529	782	368	544
97	32	17	23	1024	289	529	736	391	544
98	31	19	23	961	361	529	713	437	589
99	33	17	21	1089	289	441	693	357	561

100	32	16	23	1024	256	529	736	368	512
101	35	16	23	1225	256	529	805	368	560
102	32	16	27	1024	256	729	864	432	512
103	32	15	21	1024	225	441	672	315	480
104	33	16	19	1089	256	361	627	304	528
105	32	15	22	1024	225	484	704	330	480
106	34	15	21	1156	225	441	714	315	510
107	34	15	19	1156	225	361	646	285	510
108	38	16	25	1444	256	625	950	400	608
109	33	17	20	1089	289	400	660	340	561
110	37	17	22	1369	289	484	814	374	629
111	36	17	24	1296	289	576	864	408	612
112	48	18	26	2304	324	676	1248	468	864
113	39	19	31	1521	361	961	1209	589	741
114	40	18	28	1600	324	784	1120	504	720
115	37	19	26	1369	361	676	962	494	703
116	38	18	22	1444	324	484	836	396	684
117	37	14	24	1369	196	576	888	336	518
118	40	20	28	1600	400	784	1120	560	800
119	41	17	25	1681	289	625	1025	425	697
120	44	15	23	1936	225	529	1012	345	660
121	48	17	22	2304	289	484	1056	374	816
122	41	21	22	1681	441	484	902	462	861

12 3	41	18	23	1681	324	529	943	414	738
12 4	39	16	18	1521	256	324	702	288	624
12 5	39	16	27	1521	256	729	1053	432	624
12 6	30	15	21	900	225	441	630	315	450
12 7	42	22	31	1764	484	961	1302	682	924
12 8	48	18	26	2304	324	676	1248	468	864
12 9	39	19	26	1521	361	676	1014	494	741
13 0	47	15	27	2209	225	729	1269	405	705
13 1	31	11	17	961	121	289	527	187	341
13 2	39	17	23	1521	289	529	897	391	663
13 3	50	19	25	2500	361	625	1250	475	950
13 4	44	25	31	1936	625	961	1364	775	1100
13 5	40	18	27	1600	324	729	1080	486	720
13 6	34	20	25	1156	400	625	850	500	680
13 7	50	25	35	2500	625	1225	1750	875	1250
13 8	49	24	35	2401	576	1225	1715	840	1176
13 9	41	20	28	1681	400	784	1148	560	820
14 0	40	20	27	1600	400	729	1080	540	800
14 1	40	20	26	1600	400	676	1040	520	800
14 2	40	20	26	1600	400	676	1040	520	800
14 3	39	15	24	1521	225	576	936	360	585
14 4	38	9	20	1444	81	400	760	180	342
14 5	42	12	21	1764	144	441	882	252	504

14 6	38	20	27	1444	400	729	1026	540	760
14 7	38	20	24	1444	400	576	912	480	760
14 8	44	18	23	1936	324	529	1012	414	792
14 9	47	15	20	2209	225	400	940	300	705
15 0	42	17	26	1764	289	676	1092	442	714
15 1	47	15	21	2209	225	441	987	315	705
15 2	40	20	28	1600	400	784	1120	560	800
15 3	38	18	24	1444	324	576	912	432	684
15 4	40	19	27	1600	361	729	1080	513	760
15 5	40	19	27	1600	361	729	1080	513	760
15 6	40	20	28	1600	400	784	1120	560	800
15 7	39	18	23	1521	324	529	897	414	702
15 8	37	20	27	1369	400	729	999	540	740
15 9	42	20	28	1764	400	784	1176	560	840
16 0	42	14	26	1764	196	676	1092	364	588
16 1	32	10	23	1024	100	529	736	230	320
16 2	34	12	19	1156	144	361	646	228	408
16 3	40	15	21	1600	225	441	840	315	600
16 4	46	22	28	2116	484	784	1288	616	1012
16 5	48	19	28	2304	361	784	1344	532	912
16 6	41	16	27	1681	256	729	1107	432	656
16 7	38	15	25	1444	225	625	950	375	570
16 8	38	16	25	1444	256	625	950	400	608

169	44	20	29	1936	400	841	1276	580	880
170	41	20	27	1681	400	729	1107	540	820
171	40	20	19	1600	400	361	760	380	800
172	38	17	26	1444	289	676	988	442	646
173	40	20	28	1600	400	784	1120	560	800
174	38	20	26	1444	400	676	988	520	760
175	40	19	28	1600	361	784	1120	532	760
176	34	17	24	1156	289	576	816	408	578
177	43	15	25	1849	225	625	1075	375	645
178	39	17	29	1521	289	841	1131	493	663
179	38	20	26	1444	400	676	988	520	760
180	41	19	26	1681	361	676	1066	494	779
181	42	20	31	1764	400	961	1302	620	840
182	34	12	25	1156	144	625	850	300	408
183	48	17	29	2304	289	841	1392	493	816
184	40	20	28	1600	400	784	1120	560	800
185	43	19	28	1849	361	784	1204	532	817
186	34	15	25	1156	225	625	850	375	510
187	40	20	23	1600	400	529	920	460	800
\sum	7.103	3.220	4.579	274.163	56.766	114.237	175.476	79.945	123.352

Sumber : Data Primer yang Diolah 2024

4.1.5.1 Analisa Koefisien Korelasi Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan variabel rotasi pekerjaan dan

pengembangan karir terhadap motivasi kerja pada karyawan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

(Sugiyono,2017)

keterangan :

$R_{yX_1X_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

ryx_1 = Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi Product Moment antara X_1 dengan X_2

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah rotasi pekerjaan (x_1) dan pengembangan karir (x_2), sedangkan variabel terikatnya adalah motivasi kerja (Y).

Diketahui nilai r_{X_1Y} adalah 0,180 dan $r_{X_2Y} = 0,657$ sedangkan untuk nilai $r_{X_1X_2}$ belum diketahui.

Sementara untuk mencari nilai $r_{X_1X_2}$ menggunakan rumus sebagai berikut:

$$rx_1x_2 = \frac{n(\sum X_1X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{187(123.352) - (7.103)(3.220)}{\sqrt{\{187(274.163) - (7.103)^2\}\{187.56.766(-3.220)^2\}}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{23.066.824 - 22.871.660}{\sqrt{(51.268.481 - 50.425.609)(10.615.242 - 10.368.400)}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{195.164}{\sqrt{(842.872)(246.842)}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{195.164}{\sqrt{208.056.210.224}}$$

$$rx_1x_2 = \frac{195.164}{456.131,790}$$

$$rx_1x_2 = 0,427$$

Dari hasil analisis tersebut sebesar 0,427. Berdasarkan penafsiran tingkat pengaruh seperti yang dapat dilihat pada tabel 3.6 menurut Sugiyono (2016:184), $r = 0,496$ berada pada interval $0,40 - 0,599$ atau termasuk kategori cukup atau sedang, nilai r positif. Artinya terdapat korelasi positif dan memiliki hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian tingkat korelasi (hubungan) antara rotasi kerjaan (X_1) dengan pengembangan karir (X_2) dinyatakan memiliki hubungan yang cukup.

Dan selanjutnya didistribusikan kedalam rumus korelasi berganda seperti berikut ini :

$$Ryx_1x_2 = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$Ryx_1x_2 = \sqrt{\frac{0,510^2 + 0,657^2 - 2(0,510)(0,657)(0,427)}{1 - (0,427)^2}}$$

$$Ryx_1x_2 = \sqrt{\frac{0,2601 + 0,431 - 2(0,143)}{1 - 0,182}}$$

$$Ryx_1x_2 = \sqrt{\frac{0,692 - 0,286}{0,818}}$$

$$Ryx_1x_2 = \sqrt{\frac{0,406}{0,818}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{0,496}$$

$$R_{yx_1x_2} = 0,704$$

Dari perhitungan analisis koefisien korelasi berganda tersebut dapat diketahui koefisien korelasi antara rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan adalah sebesar 0,704. Berdasarkan penafsiran tingkat pengaruh seperti yang dapat dilihat pada tabel 3.4, $r = 0,704$ berada pada interval 0,60 – 0,799 atau termasuk kategori kuat dan mempunyai arah yang positif. Dengan demikian tingkat korelasi (hubungan) dua variabel bebas antara rotasi pekerjaan (X_1) dengan pengembangan karir (X_2) secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat motivasi kerja karyawan (Y) dinyatakan memiliki hubungan yang kuat. Nilai r juga positif, artinya jika rotasi pekerjaan dan pengembangan karir tinggi maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat.

4.1.4.3.1 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel terikat serta untuk mengetahui pengaruh dari faktor lain di luar variabel bebas digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2013) :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,704)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,495 \times 100\%$$

$$Kd = 49,5\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis adalah sebesar

49,5%, sementara 50,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.1.4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linier berganda menurut (Sugiyono,2017) sebagai berikut :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Nilai a, b1 dan b2 dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

$$b_1 = \frac{\sum(X_2^2) - (\sum X_1y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{\sum(X_1^2) - (\sum X_2y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

Dimana :

Y = Motivasi kerja karyawan

X₁ = Rotasi pekerjaan

X₂ = Pengembangan karir

a = Koefisien konstanta

b₁ = koefisien regresi dari Rotasi pekerjaan

b₂ = koefisien regresi dari Pengembangan karir

Dari tabel 4.38 dapat diketahui data sebagai berikut :

$$\sum n = 187$$

$$\sum X_1 = 7.103$$

$$\sum X_2 = 3.220$$

$$\sum Y = 4.579$$

$$\sum X_1^2 = 274.163$$

$$\sum X_2^2 = 56.766$$

$$\sum Y^2 = 114.237$$

$$\sum X_1 Y = 175.476$$

$$\sum X_2 Y = 79.945$$

$$\sum X_1 X_2 = 123.352$$

Masukan hasil dari nilai-nilai statistik ke dalam rumus sebagai berikut :

$$a. \sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} = 274.163 - \frac{(7.103)^2}{187} = 4.363$$

$$b. \sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} = 56.766 - \frac{(3.220)^2}{187} = 1.321$$

$$c. \sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 114.237 - \frac{(4.579)^2}{187} = 2.113$$

$$d. \sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} = 175.476 - \frac{(7.103)(4.579)}{187} = 1.548$$

$$e. \sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} = 79.945 - \frac{(3.220)(4.579)}{187} = 1.099$$

$$f. \sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} = 123.352 - \frac{(7.103)(3.220)}{187} = 1.044$$

Kemudian masukan hasil dari jumlah kuadrat ke persamaan b_1 , b_2 dan a :

$$b_1 = \frac{\sum(X_2^2)(\sum X_1 y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(1.321)(1.548) - (1.044)(1.099)}{(4.363)(1.321) - (1.044)^2}$$

$$b_1 = \frac{(2.044.908) - (1.147.356)}{(5.763.523) - (1.089.936)}$$

$$b_1 = \frac{897.552}{4.673.587}$$

$$b_1 = 0,192$$

$$b_2 = \frac{\sum(X_1^2)(\sum X_2y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(4363)(1.099) - (1.044)(1.548)}{(4.363)(1.321) - (1.044)^2}$$

$$b_2 = \frac{(4.794.937) - (1.616.112)}{(5.763.523) - (1.089.936)}$$

$$b_2 = \frac{3.178.825}{4.673.587}$$

$$b_2 = 0,680$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{4.579}{187} - 0,192 \left(\frac{7.103}{187} \right) - 0,680 \left(\frac{3.220}{187} \right)$$

$$a = 25,5 - 7,292 - 11,709$$

$$a = 6,499$$

jadi persamaan regresi bergandanya adalah :

$$Y = 6,499 + 0,192 X_1 + 0,680 X_2$$

Dari perhitungan analisis regresi berganda dapat diketahui persamaan regresinya yaitu $y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ atau $Y = 6,499 + 0,192X_1 + 0,680X_2$, artinya bahwa apabila rotasi pekerjaan sebesar 0 dan pengembangan karir tetap sebesar 0 maka perilaku motivasi kerja karyawan 6,499. Apabila nilai b_1X_1 sebesar $0,192 X_1$ artinya jika rotasi pekerjaan bertambah sebesar 1 maka motivasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,192, sedangkan jika nilai b_2X_2 sebesar $0,680$ artinya apabila pengembangan karir bertambah sebesar 1 maka motivasi kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,680.

4.1.4.3.3 Uji Signifikasi (Uji f)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis, untuk mengetahui apakah pengaruh variabel x_1 dan x_2 secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y signifikan. Adapun untuk rumus uji f sebagai berikut (Sugiyono, 2014) :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

$$F = \frac{0,704^2/2}{(1 - 0,704^2)/(187 - 2 - 1)}$$

$$F = \frac{0,495/2}{(1 - 0,495)/(184)}$$

$$F = \frac{0,247}{(0,505)/(184)}$$

$$F = \frac{0,247}{0,00274}$$

$$F = 90,145$$

Dari hasil analisis terdapat f_{hitung} sebesar 90,145 dan f_{tabel} sebesar 3,04, dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ dan untuk dk = $187 - 2 = 185$, maka diperoleh f_{tabel} sebesar 3,04. Karena $f_{hitung} = 90,145 > f_{tabel} = 3,04$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya bahwa secara simultan rotasi pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis

Demi meningkatkan pengetahuan dan pengalaman baru, serta mengurangi rasa bosan dan stress pada karyawan, rotasi pekerjaan perlu dilakukan untuk menambah motivasi kerja yang ditetapkan pimpinan cabang, biasanya dilakukan setiap satu tahun sekali dan masih dalam lingkup cabang tersebut, hanya rotasi ke kantor unit yang berbeda. Rotasi yang di terapkan oleh pimpinan biasanya didasarkan atas peningkatan *grade* yang dicapai oleh karyawan sehingga karyawan perlu di rotasi atau dimutasi ke tempat yang baru serta dapat didasarkan oleh faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat (Robbins, 2016:102) Menurut Robins, rotasi kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan karena penganekaragaman kegiatan yang dilakukan. Rotasi kerja adalah proses perpindahan tugas karyawan secara berkala dari satu tugas ke tugas lain.

Adapun indikator yang yang digunakan dalam variabel rotasi pekerjaan meliputi kemampuan karyawan, kejenuhan karyawan, dan pengetahuan karyawan. Berdasarkan hal penelitian yang dilakukan dengan menggunakan jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang diberikan dapat diketahui bahwa rotasi pekerjaan memperoleh skor yang dicapai sebesar 7.103 atau jika dirata-ratakan sebesar 710,3 artinya bahwa karyawan selama ini sudah berjalan baik mengenai rotasi pekerjaannya.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan hasil uji korelasi

sebesar sebesar 0,510, yang memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat dengan tingkat pengaruh 26,1%, yang artinya bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 26,1%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dari hasil analisis terdapat t_{hitung} sebesar 8,065 dan t_{tabel} sebesar 1,653 dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ dan untuk $dk = 187 - 2 = 185$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,653. Maka dapat diartikan bahwa $t_{hitung} = 8.065 > t_{tabel} = 1,653$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh rotasi pekerjaan terhadap motivasi pekerjaan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya bahwa secara parsial rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pekerjaan di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Maka, dari hasil analisis bahwa rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis dengan memiliki keeratan yang sangat rendah. Hal ini membuktikan rotasi pekerjaan merupakan hal yang berpengaruh meskipun tidak cukup kuat. karyawan akan terpengaruhi motivasi pekerjaannya dengan persepsi positif kuat apa yang diharapkan dari rotasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Gina Astya Dewi (2021) yang menyatakan bahwa mutasi dan rotasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis

Selain faktor rotasi kerja yang mempengaruhi motivasi pekerjaan, ada pula faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi pekerjaan yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir berhubungan erat dengan persepsi motivasi kerja, karena karyawan yang memiliki semangat untuk mencapai tujuan karir memiliki motivasi tinggi cenderung lebih besar. Pengembangan karir adalah proses di mana individu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka untuk mencapai tujuan profesional mereka. Proses ini melibatkan perencanaan dan tindakan yang bertujuan untuk memperbaiki kemampuan kerja, peluang promosi, serta pencapaian pribadi dalam konteks profesional. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan tambahan, mentoring, dan pengalaman kerja yang memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang. Tujuan pengembangan karir mencakup peningkatan kompetensi individu, persiapan untuk posisi yang lebih tinggi, serta peningkatan kepuasan kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Organisasi sering kali mendukung pengembangan karir melalui program pelatihan, bimbingan, serta jalur karir yang jelas untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka.

Hal ini sejalan dengan penapat (Sunyoto, 2013:41) Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel pengembangan karir di penelitian ini

meliputi pengalaman kerja, pendidikan, dan pelatihan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang diberikan dapat diketahui bahwa pengembangan karir memperoleh skor 3.220 atau jika dirata-ratakan sebesar 644 artinya perhatian pengembangan karir pada karyawan di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis selama ini sudah baik.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi pekerjaan dengan hasil uji korelasi sebesar 0,657 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan tingkat pengaruh 43% yang artinya bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi pekerjaan sebesar 43%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 11,850 dan t_{tabel} sebesar 1,653 dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ dan untuk $dk = 187 - 2 = 185$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,653. Maka dapat diartikan bahwa $t_{hitung} = 11,850 > t_{tabel} = 1,653$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis.

Maka dengan pengembangan karir yang baik, akan mempengaruhi motivasi pekerjaan karyawan. Hal tersebut didukung oleh Greenhaus, Callanan, dan Godshalk (2010) yang menyatakan bahwa dalam buku *Career Management*, Greenhaus et al. menyatakan bahwa pengembangan karir meningkatkan motivasi

intrinsik karyawan karena mereka merasa lebih mampu dan percaya diri dalam melakukan pekerjaan mereka. Mereka berpendapat bahwa ketika karyawan melihat ada peluang untuk tumbuh dan berkembang di tempat kerja, mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

4.2.2 Pengaruh Rotasi Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap

Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis

Motivasi pekerjaan adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam melaksanakan tugas di tempat kerja. Motivasi ini menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi, meningkatkan produktivitas, serta mencapai kepuasan dalam bekerja.. Meningkatkan motivasi pekerjaan membantu perusahaan dalam mendapatkan hasil dan potensi maksimal dari kinerja karyawan. Untuk memaksimalkan motivasi pekerjaan diperlukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, yaitu dengan membangun rotasi kerja dan pengembangan karir dengan baik sehingga dapat berpengaruh secara positif terhadap motivasi pekerjaan dalam konteks kinerjanya.

Rotasi kerja dan pengembangan karir yang baik akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini serupa dengan teori yang dikemukakan oleh (Schaufeli et al.,2020): Schaufeli dan rekan-rekannya menekankan bahwa motivasi intrinsik karyawan meningkat ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka menantang dan relevan bagi perkembangan diri mereka. Rotasi pekerjaan menyediakan tantangan baru, sementara pengembangan karir memberikan rasa arah dan tujuan, sehingga meningkatkan *engagement* dan motivasi karyawan .

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel motivasi kerja karyawan

meliputi orientasi masa depan, tanggung jawab, kerja keras dan cita-cita yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan jawaban responden dari pernyataan-pernyataan yang diberikan dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan memperoleh skor yang dicapai sebesar 4.579 atau jika dirata-ratakan sebesar 654,14 artinya motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis di tingkat baik.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa rotasi pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dengan hasil uji korelasi sebesar 0,704 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan tingkat pengaruh 49,5% yang artinya bahwa rotasi pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 49,5%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar 90,145 dan f_{tabel} sebesar 3,04, dengan tingkat keyakinan $\alpha = 0,05$ dan untuk $dk = 187 - 2 = 185$, maka diperoleh f_{tabel} sebesar 3,04. Karena $f_{hitung} = 90,145 > f_{tabel} = 3,04$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kata lain hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya bahwa secara simultan rotasi pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan.

Maka dapat dilihat dari hasil analisis dan pengujian bahwa rotasi pekerjaan dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada karyawan pada Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Ciamis, memiliki tingkat keeratan yang kuat.

Pentingnya pengembangan karir yang berkelanjutan dan mobilitas internal, termasuk rotasi pekerjaan, sebagai strategi utama untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan motivasi. Dalam dunia kerja modern yang semakin berfokus pada keterampilan yang dapat ditransfer, karyawan lebih termotivasi ketika mereka diberikan kesempatan untuk belajar hal baru dan mengembangkan jalur karir yang fleksibel. Selain itu hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akhmad Muhammadin (2022) yang menyatakan bahwa rotasi pekerjaan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan. Hal ini di karenakan rotasi pekerjaan dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dengan menempatkan seorang pegawai pada suatu tugas pekerjaan sesuai dengan kecakapannya serta pengembangan karir dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Apabila terpenuhinya perputaran rotasi pekerjaan dan pengembangan karir yang baik maka karyawan akan meningkatkan motivasi kerjanya.