

Dampak Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan

Pema Oktalia Lisman¹, Sumiati²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"

e-mail: pemaoktalia123@gmail.com¹, sumiati@akbpstie.ac.id

Abstrak

Penelitian dilakukan pada Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan. Tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan, sebanyak 53 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang dibantu dengan program komputer SPSS for Windows versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan, pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan, penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan.

Kata Kunci : *Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Tenaga Kesehatan*

Abstract

The research was conducted at the Puskesmas Surantih Center in Kabupaten Pesisir Selatan. The aim is to analyze the effect of work placement and work experience on the performance of health personnel at the Puskesmas Surantih Center in Kabupaten Pesisir Selatan. This study uses a quantitative method. The population is health personnel at the Puskesmas Surantih Center in Kabupaten Pesisir Selatan, as many as 53 respondents. The sampling technique used was total sampling technique, so that the sample in this study was 53 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis assisted by the SPSS for Windows version 20 computer program. The results showed that work placement partially had a positive and significant effect on the performance of health personnel at the Puskesmas Surantih Center in Kabupaten Pesisir Selatan, work experience partially had a positive and significant effect on performance of health personnel at the Puskesmas Surantih Center in Kabupaten Pesisir Selatan, work placement and work experience simultaneously have a positive and significant effect on the performance of health personnel at the Puskesmas Surantih Center in Kabupaten Pesisir Selatan.

Keywords : *Work Placement, Work Experience, Performance Of Health Personnel*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk

meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sehingga untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik (Devid W.R Rondo et al., 2018). Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut, dimana kinerja dari suatu organisasi tergantung dari kinerja para pegawainya yang merupakan motor bagi berjalannya sebuah organisasi (Zulfahmi, 2020).

Setiap instansi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja seorang pegawai memperlihatkan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditunjukkan oleh pegawai tersebut dalam menjalankan tugas profesionalnya (Rahman et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Chairunnisah et al., 2021). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu (Fabiana Meijon Fadul, 2019). Kinerja adalah sekumpulan hasil yang diperoleh dan mengacu pada tindakan menyelesaikan dan melaksanakan suatu pekerjaan (Indrasari, 2017).

Kinerja tenaga kesehatan merupakan faktor penting dalam pelayanan kesehatan pada Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan antara lain dalam kegiatan pelayanan kepada masyarakat. Namun pada Puskesmas Surantih terdapat kinerja tenaga kesehatan yang belum optimal, hal ini di dasarkan pada banyaknya keluhan masyarakat yang kurang puas terhadap kinerja tenaga kesehatan tersebut dan juga terdapat tugas-tugas yang diemban tenaga kesehatan tidak selesai tepat pada waktunya.

Berikut ini adalah data pencapaian kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan :

Tabel 1. Data Pencapaian Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan

Tahun	Realisasi			Target
	Orientasi Pelayanan	Disiplin	Kerjasama	
2019	90%	80%	95%	100%
2020	89%	95%	95%	100%
2021	95%	90%	95%	100%

Sumber : Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan.

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih mengalami fluktuasi. Dimana pada tahun 2019 orientasi pelayanan sebesar 90%, disiplin sebesar 80% dan kerja sama sebesar 95%. Ditahun 2020 orientasi pelayanan sebesar 89%, disiplin sebesar 95% dan kerja sama sebesar 95%. Sedangkan ditahun 2021 orientasi pelayanan sebesar 95%, disiplin sebesar 90% dan kerja sama sebesar 95%.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya penempatan kerja dan pengalaman kerja. Penempatan adalah suatu tindakan tertentu yang dilakukan oleh pimpinan atau bagian personalia untuk memutuskan tetap atau tidaknya seorang karyawan menempati posisi tertentu berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki (Purnaswati, 2020). Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau spesifikasi kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, serta memberikan petunjuk pelaksanaan pekerjaan kepada calon karyawan (Paais, 2020).

Penempatan harus di dasarkan pada *job description dan job spesifcation* yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” (Muaja et al., 2017).

Hal ini didukung oleh penelitian Alwi et al., (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Muaja et al., (2017) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado. Dan hasil penelitian oleh Zulfahmi (2020) ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Riau, dan terdapat pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Riau dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Selain penempatan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja seorang tenaga kesehatan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu atau masa kerja yang diperlukan seseorang untuk memahami tugas suatu pekerjaan dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Zulfahmi, 2020). Pengalaman merupakan suatu proses belajar dan mengembangkan potensi seseorang untuk berperilaku baik dari pendidikan formal maupun non formal, atau dapat diartikan sebagai proses yang mengantarkan seseorang pada pola perilaku yang lebih tinggi (Ariani et al., 2020).

Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja seseorang dengan sendirinya karena semakin bervariasi pekerjaan dan objeknya maka semakin intensif pula pengalaman kerja yang diperoleh orang tersebut (Paais, 2020). Pengalaman kerja merupakan kemampuan kerja yang diukur melalui masa kerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Adella, 2020). Dengan semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin besar pula dampaknya terhadap luasnya pengetahuan dalam bidang pekerjaan dan semakin meningkat pula keterampilan seseorang (Ismandani et al., 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ariani et al., (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. Senada dengan penelitian Adella (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan job description, pengalaman, dan penempatan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Kober Mie Setan Surabaya. Serta hasil penelitian Pua et al., (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah anggapan sementara tentang suatu fenomena tertentu yang akan diselidiki. Hipotesis berguna dalam hal membantu peneliti menuntun jalan pikirannya untuk mencapai hasil penelitiannya (Purnaswati, 2020).

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Agar tenaga kesehatan dapat dimanfaatkan secara optimal, instansi juga harus memiliki sistem penempatan kerja yang sesuai untuk masing-masing divisi dalam instansi. Tenaga kesehatan dengan kemampuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu dianggap lebih sesuai jika ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (*the right man on the right place*) karena tenaga kesehatan yang tepat tentu dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, serta terhindar dari berbagai kesalahan yang mungkin dilakukan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya tersebut, sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alwi & Sugiono (2020) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Muaja et al (2017) yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan bisnis suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja jelas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Pengalaman kerja seseorang terkadang lebih berharga daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zulfahmi, 2020) yang berjudul "Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Ariani et al (2020) yang Berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Instansi membutuhkan tenaga kesehatan yang memiliki kinerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatannya, banyak hal yang dapat dilakukan pihak manajemen instansi, salah satunya adalah penempatan tenaga kesehatan. Penempatan tenaga kesehatan harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian tenaga kesehatan pada kebutuhan dan tuntutan instansi. Selain itu pengalaman kerja juga tidak kalah penting dengan penempatan karena semakin banyak pengalaman kerja tenaga kesehatan tersebut semakin baik pula kinerja tenaga kesehatan tersebut, sebagaimana pepata klasik yang mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Hal ini sejalan dengan penelitian Adella (2020) yang berjudul Pengaruh *Job Description*, Pengalaman Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description*, pengalaman, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Pua et al (2017) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: Pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah

tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 53 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik total sampling. Total sampling artinya teknik penentu sampel bila seluruh anggota populasi dipergunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan Corrected Item-Total Corelation (CITC) untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas Penempatan Kerja (X1)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Tenaga kesehatan yang ditempatkan memiliki pendidikan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan Puskesmas.	0.853	0.3	Valid
Pendidikan, keterampilan, dan kemampuan tenaga kesehatan sangat menentukan posisinya di dalam Puskesmas.	0.710	0.3	Valid
Posisi tenaga kesehatan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.	0.771	0.3	Valid
Pendidikan, keterampilan, dan kemampuan tenaga kesehatan sesuai untuk jabatannya saat ini.	0.814	0.3	Valid
Tenaga kesehatan yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya.	0.913	0.3	Valid
Tenaga kesehatan memiliki pengalaman kerja yang sesuai untuk jabatannya saat ini.	0.853	0.3	Valid

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X1 (penempatan kerja) terhadap 53 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Semakin lama tenaga kesehatan bekerja akan meningkatkan pengalaman kerjanya.	0.830	0.3	Valid
Pengalaman kerja yang dimiliki tenaga kesehatan, membantunya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien.	0.830	0.3	Valid
Dalam bekerja, tenaga kesehatan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	0.748	0.3	Valid
Tenaga kesehatan mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepadanya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah dimiliki sebelumnya.	0.764	0.3	Valid
Selama bekerja tenaga kesehatan hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena menguasai pekerjaannya.	0.751	0.3	Valid
Tenaga kesehatan menguasai peralatan kerja yang disediakan untuk menunjang aktivitas kerjanya saat	0.690	0.3	Valid

ini.

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel X2 (pengalaman kerja) terhadap 53 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Tenaga Kesehatan (Y)

Pernyataan	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	<i>Rule Of Thumb</i>	Kesimpulan
Tenaga kesehatan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu sesuai yang diharapkan.	0.751	0.3	Valid
Tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.	0.861	0.3	Valid
Tenaga kesehatan berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan.	0.820	0.3	Valid
Tenaga kesehatan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.	0.727	0.3	Valid
Tenaga kesehatan saling kerjasama dengan antar sesama tenaga kesehatan lainnya.	0.718	0.3	Valid
Tenaga kesehatan memiliki inisiatif dalam pekerjaan yang diberikan.	0.861	0.3	Valid
Tenaga kesehatan selalu merasa puas dengan setiap pekerjaan yang dilakukan.	0.820	0.3	Valid

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji validitas variabel Y (kinerja tenaga kesehatan) terhadap 53 responden, didapatkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,300, sehingga dapat dilakukan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rule Of Thumb</i>	Kesimpulan
1	Penempatan Kerja (X1)	0.939	0.60	Reliabel
2	Pengalaman Kerja (X2)	0.919	0.60	Reliabel
3	Kinerja Tenaga Kesehatan (X3)	0.937	0.60	Reliabel

Sumber Data SPSS 20 (Data diolah 2023)

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel penelitian penempatan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan kinerja tenaga kesehatan (Y) lebih besar dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan uji Normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.089	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0.089 > 0.05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji Multikolinieritas dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance Value untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Penempatan kerja	1.178	0.849	Bebas Gejala Multikolinieritas
2	Pengalaman Kerja	1.178	0.849	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan nilai tolerance dari variabel Penempatan Kerja $0.849 > 0.1$ dan nilai VIF $1.178 < 10$, dan variabel Pengalaman Kerja $0.849 > 0.1$ dan nilai VIF $1.178 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinieritas atau biasa disebut bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *spearman rho* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Penempatan Kerja	0.947	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Pengalaman Kerja	0.825	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel penempatan kerja $0.947 > 0.05$, dan variabel pengalaman kerja $0.825 > 0.05$ maka dapat disimpulkan variabel independen terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan	Coeficient
------------	------------

<i>Constand</i>	17.529
Penempatan Kerja	0.422
Pengalaman Kerja	0.474

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 17.529 + 0.422(X_1) + 0.474(X_2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 17.529 satuan, artinya jika variabel penempatan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja tenaga kesehatan bernilai 17.529 satuan.
2. Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0.422 satuan artinya setiap peningkatan variabel penempatan kerja sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja tenaga kesehatan meningkat sebesar 0.422 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0.474 satuan artinya setiap peningkatan variabel pengalaman kerja sebesar 1 satuan berarti variabel kinerja tenaga kesehatan meningkat sebesar 0.474 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Alpha	Sign	Kesimpulan
1	Penempatan Kerja (X1)	2.69 5	1.671	0.05	0.001	H1 diterima
2	Pengalama Kerja (X2)	2.45 0	1.671	0.05	0.005	H2 diterima

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (H1)
Variabel Penempatan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.695 > 1.671$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.001 < 0.05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- b. Pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (H2)
Variabel Pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.450 > 1.671$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.005 < 0.05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Uji Simultan

Uji simultan (uji f) adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji atau membuktikan kebenaran hipotesis bahwa ada pengaruh variabel penempatan kerja (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja tenaga kesehatan (Y) (Setiawan, 2022).

Tabel 11. Hasil Uji F

No	Variabel	F-hitung	F-tabel	Alpha	Sign	Kesimpulan
----	----------	----------	---------	-------	------	------------

1	Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja	4.955	3.17	0.05	0.001	H3 diterima
---	---------------------------------------	-------	------	------	-------	-------------

Sumber : Data SPSS 20 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel uji f secara simultan di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan (H3)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dan nilai F hitung $4.955 > F$ tabel 4.17, Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 **diterima** yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Uji Determinasi

Nilai R square yang disesuaikan digunakan dalam koefisien determinasi. Nilai ini digunakan untuk menentukan seberapa baik model dapat menerapkan variabel dependen. Nilai *adjusted R square* yang digunakan, diambil dari tabel *model summary* dalam tabel di bawah ini :

Tabel 12. Hasil Uji R² Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.165	.132	2,753

- a. Predictors: (Constant), Penempatan kerja, Pengalaman Kerja

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 20

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil pengujian pertama, dari tabel 4.16 di atas diketahui memperoleh nilai t hitung untuk variabel penempatan kerja sebesar $2,695 > 1,671$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan. Variabel penempatan kerja berpengaruh lebih besar dari variabel lainnya. Sedangkan besar tingkat capaian responden terhadap penempatan kerja sebesar 89.8% dengan rata-rata 4.49. Ini berarti bahwa penempatan kerja tenaga Kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan sesuai dengan kebutuhan instansi.

Dengan demikian, penempatan kerja yang efektif dan efisien dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan pada Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan, karena penempatan kerja merupakan tempat dimana kita akan menjalankan suatu pekerjaan untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Penempatan kerja merupakan bagian penting dari pekerjaan karena mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan tersebut.

Agar tenaga kesehatan dapat dimanfaatkan secara optimal, instansi juga harus memiliki sistem penempatan kerja yang sesuai untuk masing-masing divisi dalam instansi. Tenaga kesehatan dengan kemampuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu dianggap lebih sesuai jika ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (*the right man on the right place*) karena tenaga kesehatan yang tepat tentu dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik, serta terhindar dari berbagai kesalahan yang mungkin dilakukan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya tersebut, sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alwi & Sugiono (2020) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Muaja et al (2017) yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil pengujian kedua, dari tabel 4.16 di atas diketahui memperoleh nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar $2,450 > 1,671$ dengan signifikan $0,005 < 0,05$. Maka dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan. Variabel pengalaman kerja berpengaruh lebih besar dari variabel lainnya. Sedangkan besar tingkat capaian responden terhadap pengalaman kerja sebesar 88.8% dengan rata-rata 4.44. Ini berarti bahwa pengalaman kerja pada Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan sesuai dengan harapan instansi.

Pengalaman kerja merupakan bagian terpenting untuk menunjang kinerja tenaga kesehatan tersebut dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan ini perlu mendapatkan pengalaman kerja agar dapat mencapai kinerja yang baik dalam melayani pasien yang ada. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja diartikan sebagai bagian penting dari pekerjaan, karena pengalaman kerja juga diperlukan untuk menunjang kinerja tenaga kesehatan dan akan mempengaruhi kerjanya.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan bisnis organisasi. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan benar melalui pengalaman kerja. Pengalaman kerja jelas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Pengalaman kerja bisa lebih berharga dari pada tingkat pendidikan yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulfahmi (2020) yang berjudul "Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Ariani et al (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil pengujian ketiga, dari tabel 4.17 di atas diketahui memperoleh nilai f-hitung untuk variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja sebesar $4,955 > 3,17$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dalam penelitian ini hipotesis ketiga (H3) **diterima**.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan. Penempatan kerja dan pengalaman kerja merupakan bagian terpenting untuk menunjang kinerja tenaga kesehatan tersebut dengan tujuan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Dengan demikian perlu adanya penempatan kerja dan pengalaman kerja bagi tenaga kesehatan ini untuk mendapatkan kinerja yang baik selama bekerja melayani

pasien yang ada, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pekerjaan, karena penempatan kerja dan pengalaman kerja juga diperlukan untuk menunjang kinerja tenaga kesehatan dan akan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan tersebut.

Instansi membutuhkan tenaga kesehatan yang berkinerja tinggi. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh manajemen instansi untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatannya, salah satunya adalah penempatan tenaga kesehatan. Penempatan tenaga kesehatan harus didasarkan pada kemampuan dan keahlian tenaga kesehatan, serta kebutuhan dan tuntutan institusi. Selain itu, pengalaman kerja sama pentingnya dengan penempatan karena semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang tenaga kesehatan maka semakin baik pula kinerja tenaga kesehatan tersebut, sebagaimana pepata klasik yang mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Hal ini sejalan dengan penelitian Adella (2020) yang berjudul Pengaruh *Job Description*, Pengalaman dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job description*, pengalaman, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Pua et al (2017) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung sebesar 2.695 dan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$; 2) Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai t-hitung sebesar 2.450 dan nilai signifikan sebesar $0.005 < 0.05$; 3) Penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Surantih Kabupaten Pesisir Selatan dengan nilai f-hitung sebesar 4.955 dan nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.005$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adella, C. P. (2020). *Pengaruh Job Description, Pengalaman dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan Surabaya*. 1, 117–127. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i2.35>
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat*. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries The Effect Of Motivation, Work Environment And Work Experience On Employee Performance Of PT. Super Box Industries* Katakunci : motivasi, lin. 9(1), 74–86.
- Bustam, Razak, N., Hidayat, A. R., Ayudia, N., & Pratiwi, H. (2016). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan*. *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, 16. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/2792>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori sumber daya manusia*. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja Karyawan 2 Cetak.Pdf#Page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja%20Karyawan%20Cetak.Pdf#Page=38)
- Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, H. T. (2018). *Pengaruh Kepribadian, Lingkungan*

- Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bpr Prisma Dana Manado)*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4), 2848–2857.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heliyani, H., & Hardi, D. (2021). *Pengaruh Penempatan, Pengembangan Karir Dan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota*. Jurnal Ekonomi, 24(2), 70–87. <https://doi.org/10.47896/je.v24i2.460>
- Illahi, P. A. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah KCS Semarang*. Skripsi Jurusan Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 53(9), 1689–1699.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Ismandani, F., Chamariyah, & Subijanto. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Giligenting Kabupaten Sumenep*.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muaja, K. O., Adolfini, & Dotulong, O. . L. (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.
- Paais, M. (2020). *Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan*. Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis), 1(2), 247–260. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260>
- Pua, B. M. O., Lengkong, V. P. K., & Woran, D. (2017). *The Effect Of Work Experience And Job Placement On Employees Performance On PT. Air Manado*. Jurnal EMBA, 5(2), 2761–2770.
- Purnaswati, S. (2020). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara, TBK. Kartor Cabang Kediri)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, 9(1), 1–15. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6895>
- Rahman, A. T., Suindyah, S., & Subijanto. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Dasuk Kabupaten Sumenep*.
- Ristiana, W. (2016). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1), 1–10.
- Setiawan. (2022). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis, pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*.
- Wariati, N. (2015). *Hasil Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam menunjang penelitian yang di lakukan . Dalam penelitian ini ada 3 hasil penelitian terdahulu yang di jadikan referensi untuk menunjang peneletian ini . Penelitian Terdahulu Sumber : Jurnal Pe*. 10–25.
- Zamroni, A. K. (2020). *Pengaruh Penempatan Kerja, Sikap Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syari'ah Kantor Cabang Semarang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Semarang)*. 1–53. <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Zulfahmi. (2020). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika, 10(2), 159–167. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2027>