

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH (RSUD) CIAWI
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akademik Dalam Menempuh Program
Sarjana Administrasi Publik (S.AP) Program Studi Ilmu Administrasi
Negara, Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
Menarasiswa Bogor*



Oleh :

**KUSWARA
NPM: AP.315085**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
STIA MENARASISWA
B O G O R
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akademik Dalam Menempuh Program
Sarjana Administrasi Publik (S.AP) Program Studi Ilmu Administrasi
Negara, Pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
Menarasiswa Bogor*

Oleh :

KUSWARA
NPM: AP.315085

Dosen Pembimbing I,

Saprudin, S.Sos., M.Si.
NIDN : 0406068005

Dosen Pembimbing II,

Siti Muladriani, S.Sos., M.Si.
NIDN : 0421048202

.Mengetahui :
Ketua STIA Menarasiswa

Dr. Tuty Rosyaty, SH., S.Sos., MSi.
NIDN : 0418036601

**DAFTAR ANGGOTA PENGUJI
SIDANG SKRIPSI**

| No. | NAMA DOSEN PENGUJI | TANDA TANGAN |
|------------|---------------------------|---------------------|
| 1. | | (.....) |
| 2. | | (.....) |
| 3. | | (.....) |
| 4. | | (.....) |
| 5. | | (.....) |

LEMBARAN CATATAN KOREKSI

DOSEN PENGUJI SIDANG SKRIPSI

Keterangan :

() **Lulus**

() **Tidak Lulus**

Mengetahui :
Ketua STIA Menarasiswa

Dr. Tuty Rosyaty,SH.,S.Sos.,MSi.

ABSTRAK

Kuswara, NIM : AP.315085, *Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor*

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan karyawan suatu perusahaan, hal ini dikarenakan perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya untuk pencapaian kinerja pegawai, salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan penempatan kerja dengan tingkat kompetensi yang berbeda-beda dan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan untuk meningkatkan pengetahuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan teori manajemen yang berkaitan dengan Kinerja pegawai, Penempatan Kerja dan Pelatihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Model yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah 43 karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil uji parsial pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh hasil uji- t_{hitung} 3.524 > t_{tabel} 2.01954 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0.05 dengan demikian H_0 ditolak hal ini menunjukkan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} 2.593 > t_{tabel} 2,01954 dengan nilai signifikansi 0,013 < 0.05 dengan demikian H_0 ditolak hal ini menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil uji simultan diperoleh nilai F_{hitung} 17.186 > F_{tabel} 3.23 dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 dengan demikian H_0 ditolak berarti Penempatan Kerja dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Nilai R Square 0,462 atau 46,2% menunjukkan bahwa Kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh Penempatan Kerja dan Pelatihan sebesar 46,2% sedangkan selebihnya sebesar 53,8% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Penempatan Kerja, Pelatihan, Kinerja*

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang dengan hidayah-Nya menuju kita ke jalan yang lurus dan dengan kemurahan-Nya telah menyelamatkan kita serta menuntun kita mengikuti peri kehidupan hamba-Nya yang mulia. Manusia pilihan-Nya junjungan nabi besar Muhammad SAW penghulu semua nabi dan rosul yang diutus oleh Allah SWT membawakan agama yang benar dan meniadakan agama yang bathil, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul : **Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor.**

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna menempuh Program Sarjana, Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menarasiswa Bogor. Penulis menyadari akan keterbatasan ilmu pengetahuan yang penulis miliki, sehingga penelitian ini masih jauh dari sempurna, karena itu sudah tentu terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan baik dalam teknis penulisan, pemakaian dan penempatan tata bahasa maupun dalam analisis atau pembahasan materi, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dengan hati terbuka demi perbaikan selanjutnya. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, arahan, petunjuk dan partisipasi dari berbagai pihak, sehubungan dengan itu ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Tuty Rosyaty, SH., S.Sos., MSi. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menarasiswa dengan penuh perhatian beliau selalum memberikan motiasi kepada penulis untuk menyelesaikan karya ilmiah ini.
2. Bapak Saprudin, S.Sos., MSi., sebagai Dosen Pembimbing I, disela-sela kesibukan beliau selalu memberikan arahan dan bimbingan untuk penyusunan penulisan skripsi.
3. Ibu Siti Muladriani, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II, yang telah berkenan mengarahkan, membimbing dan memberikan kepercayaan penuh kepada penulis untuk penulisan skripsi ini.

4. Seluruh Dosen pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menarasiswa Bogor, yang telah memberikan ilmu selama mengikuti pendidikan Sarjana.
5. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor beserta staf, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk bias mengadakan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan selama penelitian ini dilaksanakan.
6. Keluarga Tercinta yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana di STIA Menarasiswa Bogor.
7. Kepadarekan-rekan mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menarasiswa Bogor dan semua pihak yang telah rela memberikan bantuan, dorongan serta fasilitasnya dalam penyelesaian skripsi ini.

Sekali lagi kami mengucapkan terima kasih atas budi baik dari semua pihak yang telah membantu, bila ada kesalahan dalam penulisan, dengan senang hati penulis menerima saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan tulisan ini. Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Bogor, Agustus 2019

Penulis

Kuswara

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.3. Batasan dan Perumusan Masalah | 4 |
| 1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 5 |
| 1.5. Sistematika Penulisan..... | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 9 |
| 2.1. Landasan Teori..... | 9 |
| 2.2. Kerangka Konseptual..... | 28 |
| 2.3. Hipotesis..... | 31 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 33 |
| 3.1. Pendekatan Penelitian..... | 33 |
| 3.2. Definisi Operasional..... | 33 |
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 35 |
| 3.4. Populasi dan Sampel | 35 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3.6. Teknik Analisa Data | 44 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 51 |
| 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 51 |
| 4.2. Hasil Penelitian..... | 54 |
| 4.3. Uji Asumsi Klasik..... | 65 |
| 4.4. Analisa Data..... | 70 |
| 4.5. Pembahasan dan Hasil Analisis Penelitian..... | 75 |
| | |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 79 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 80 |
| 5.2. Saran..... | 74 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 81 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 83 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.47) “Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Penilaian kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan karyawan suatu perusahaan ataupun organisasi. Hal ini dikarenakan perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya untuk pencapaian peningkatan kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan penempatan kerja dengan tingkat kompetensi yang berbeda-beda.

Menurut Evi (2017) bahwa penempatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan, pengelolaan dan peningkatan sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan penempatan kerja memiliki hubungan yang erat dengan efisiensi karyawan dalam berkembang dan beraktualisasi diri.

Penempatan kerja juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi suatu perusahaan ataupun organisasi dalam upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Saat ini, banyak perusahaan yang melakukan penempatan kerja melalui sistem kedekatan dengan tidak memperhatikan kemampuan dan latar belakang pendidikan karyawan tersebut. Bentuk kegiatan lain yang dilakukan perusahaan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan melakukan pelatihan.

Menurut Bernardin (2010, hal. 172) pelatihan adalah suatu usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pelatihan merupakan aspek penting dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan. Pelatihan juga merupakan upaya dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi ataupun perusahaan yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pelatihan bagi karyawannya guna mencapai peningkatan kinerja pegawai pada suatu perusahaan maupun organisasi.

Dalam upaya pelaksanaan pelatihan diharapkan perusahaan untuk efektif terutama dalam hal waktu dan kehadiran peserta maupun pelatih atau pelatih pada saat pelaksanaan pelatihan tersebut. Selain itu, dalam pelaksanaan pelatihan juga diperlukan adanya koordinasi antara pihak organisasi perusahaan dengan pihak pelatih. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya ketidaksinambungan pada kegiatan tersebut sehingga pencapaian tujuan perusahaan lebih efisien.

Berdasarkan observasi awal oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor berkaitan dengan penempatan kerja adalah penempatan kerja yang tidak sesuai dengan posisi dan latar belakang pendidikan pegawai.

Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang menduduki jabatan yang strategis tapi kurang kontribusi dalam penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya seperti masih adanya karyawan yang dari SMA ditempatkan di bagian lab dan bagian gizi. Dimana seharusnya bagian tersebut diisi dengan disiplin ilmu nya lebih sesuai seperti perawat. Hal ini dapat menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan tidak berjalan secara efektif dan efisien sehingga berbanding lurus dengan peningkatan kinerja tidak berjalan dengan baik.

Kemudian berdasarkan observasi oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor berkaitan dengan pelatihan adalah masih kurang

efektifnya karyawan pada saat pelaksanaan pelatihan. Hal ini terlihat dari ketidaktepatan kehadiran dan waktu pada saat pelaksanaan pelatihan. Pihak perusahaan memberikan sanksi ketika peserta pelatihan melakukan pelanggaran sebanyak tiga kali, dimana pelanggaran tersebut disebabkan karena kelalaian dari pihak pelaksana pelatihan. Hal ini dapat menyebabkan upaya peningkatan kinerja tidak berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor, penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan posisi dan latar belakang pendidikan pegawai.
2. Pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan.
3. Masih kurang efektifnya karyawan pada saat pelaksanaan pelatihan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah antara lain, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang penempatan kerja, pelatihan, dan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor?
- b. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor?
- c. Apakah ada pengaruh penempatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh penempatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja

pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Suatu karya ilmiah sangat memerlukan sistematika dalam penulisan.

Adapun sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat uraian mengenai latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang berhubungan dan berkaitan dengan permasalahan yang telah diidentifikasi diatas. Selanjutnya dari bab ini akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa dan menyelesaikan permasalahan yang ada.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai batasan penelitian, rancangan penelitian yang membahas mengenai metode penelitian yang akan digunakan untuk menganalisa data yang ada, sehingga dapat menjawab permasalahan yang telah ditentukan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum tentang Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. Landasan Teori Teori

2.1.1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapaiseseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2009, hal. 5-6) “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dan indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produk, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang perorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 47) “Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Notoatmodjo (2009, hal. 124) bahwa “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya”.

Menurut Wibowo (2013, hal. 7) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Anoraga (2009, hal. 42) “Kinerja merupakan keseluruhan proses kerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mangkunegara (2013, hal.67) Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu:

1) Faktor kemampuan

Faktor kemampuan, Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, dan motivasi merupakan kondisi

yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sendow (2007, hal.144) ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Motivasi

Motivasi merupakan suatu keinginan berkinerja yang mengakibatkan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

2) Kapasitas

Kapasitas merupakan suatu bagian terpenting untuk memperoleh kinerja yang lebih baik, seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman.

3) Kesempatan

Kesempatan merupakan merupakan suatu kesediaan berkinerja untuk berusaha mencapai kinerja lebih baik.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi, Secara umum tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Melakukan peninjauan terhadap kinerja pegawai di masa lalu.
- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.

- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi maupun perusahaan.
- 4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 5) Melihat prestasi dari kinerja pegawai secara realistis.

Secara umum manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Mencegah adanya mis komunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/ reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- 4) Menghargai setiap kontribusi.
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dan karyawan.

d. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif karena adanya kebijakan atau program lebih baik atas sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan suatu perusahaan maupun suatu organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin (2010, hal.191) “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Sedarmayanti (2011, hal.261) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau m,engkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap individu (karyawan) untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui kekurangan dan kelebihan kinerja pegawai tersebut. Hal ini juga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan dapat tercapai.

Pengukuran kinerja adalah proses dimana organisasi menetapkan parameter hasil untuk di capai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar dibalik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum.

e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah metrik finansial ataupun non finansial yang digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. Menurut Robbins (2011, hal.260) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima hal yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 73) bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan unsure pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Menurut Hasibuan (2013, hal. 32) bahwa “penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut”.

Sulistiyani dan Rosidah (2011, hal. 151) mengemukakan bahwa penempatan kerja adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi tertentu.

Menurut Sunyoto (2012, hal. 122) bahwa penempatan kerja merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru maupun jabatan yang berbeda.

Menurut Rivai (2014, hal 211) bahwa “penempatan kerja adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah penugasan kembali posisi seseorang kepada jabatan atau pekerjaan barunya dengan menempatkan ,mencocokkan, dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan tersebut.

b. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja Pegawai

Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri, Menurut Mangkuprawira (2014, hal. 171) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru.

2) Reorganisasi

Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dari hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan.

3) Kecenderungan Ekonomi Umum

Salah satu konsekuensi dari pengaruh pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi karyawan yang permanen maupun temporer dan sekaligus bagi pencari kerja.

4) Atrisi

Atrisi adalah pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis dan meninggal. Terjadinya atrisi akan menyebabkan pemangkasan karyawan.

5) Promosi

Sebuah promosi terjadi ketika seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan yang lebih tinggi dalam hal pembayaran gaji, tanggung jawab, dan tingkat status keorganisasiannya.

c. Metode Penempatan Kerja

Dalam pemilihan metode penempatan kerja sangat penting. Hal ini agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tujuan organisasi perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Metode-metode penempatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia (SDM)
- 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
- 3) Mengembangkan criteria penempatan yang valid.
- 4) Pengadaan.
- 5) Mengadakan tes atau sebaliknya men-screening para pelamar.
- 6) Menyiapkan daftar dari para pelamar dan karyawan yang berkualitas.

d. Prosedur Penempatan Kerja

Dalam setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan aturan kronologis

yang dilaksanakan tahap demi tahap tanpa meninggalkan prinsip dan asas yang berlaku.

Prosedur penempatan kerja karyawan yang diambil merupakan pengambilan keputusan yang dilakukan manajer tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun ilmiah. Adapun prosedur-prosedur yang harus dilakukan antara lain sebagai berikut :

- 1) Manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian seleksi tenaga kerja untuk melaksanakan seleksi tenaga kerja guna mengisi formasi yang telah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu.
- 2) Atas pelaksanaan seleksi tenaga kerja, bagian seleksi tenaga kerja melaporkan atau mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan kepada manajer tenaga kerja.
- 3) Setelah menerima laporan seleksi, manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatlan tenaga kerja yang telah lulus seleksi berdasarkan laporan bagian seleksi tenaga kerja.
- 4) Bagian seleksi tenaga kerja atas dasar pelaksanaan fungsi horizontal memberikan hasil seleksi kepada bagian penempatan tenaga kerja tersebut sesuai pada posisi yang tepat.
- 5) Atas pelaksanaan fungsi dalam penempatan tenaga kerja melaporkan segala kegiatan kepada manajer tenaga kerja yang

merupakan pihak yang mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian penempatan tenaga kerja.

e. Indikator Penempatan Kerja

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal harus dilihat dari indikator penempatan kerja, Menurut Hasibuan (2013, hal. 34) indikator- indikator dalam penempatan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yaitu pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif.

2) Pengalaman Kerja

Yaitu pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan antara lain untuk pekerjaan yang harus ditempatkan dan lama melakukan pekerjaan.

3) Kondisi Fisik dan Mental

Kondisi fisik dan mental yang harus dimiliki seorang karyawan yaitu kondisi fisik dan mental yang baik agar efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya.

4) Keterampilan Kerja

Yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, yaitu seperti keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial.

Menurut Suwatno (2011, hal. 129) indikator-indikator penempatan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki seorang karyawan dengan persyaratan.

2) Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar.

3) Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan.

4) Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2.1.3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja diperusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi kesehatan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih

menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang di jabat atau yang akan di jabat ke depan.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Menurut Bernardin (2010, hal. 172) pelatihan adalah suatu usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Dessler (2013, hal.1) bahwa pelatihan adalah poses mengajarkan karyawan baru atau yang telah ada sesuai keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Rivai (2014, hal. 226) bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Mangkuprawira (2009, hal. 135) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien.

b. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan umum pelatihan dan pengembangan harus di arahkan untuk meningkatkan produktifitas organisasi. Menurut Carrel (2011, hal. 15) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Memperbaiki kinerja.
- 2) Meningkatkan keterampilan karyawan.
- 3) Menghindari keusangan manajerial.
- 4) Memecahkan permasalahan.
- 5) Orientasi karyawan baru.
- 6) Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial.
- 7) Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan.
- 8) Pengembangan karyawan.

Secara umum, manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan kepribadian.

c. Prinsip – Prinsip Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan hendaknya diawali dengan mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya yang menjadi prinsip dari pelatihan itu sendiri. Menurut Sofiyandi (2013, hal. 22) bahwa prinsip pelatihan terdiri dari lima adalah sebagai berikut :

1) *Participation*

Artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif, karena dengan partisipasi peserta akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.

2) *Repetition*

Artinya senantiasa dilakukan secara berulang, karena dengan ulang-ulangan ini peserta akan lebih cepat memenuhi dan mengingat apa yang telah diberikan.

3) *Relevance*

Artinya harus saling berhubungan, sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.

4) *Transference*

Artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.

5) *Feedback*

Artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik, yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program tersebut.

d. Metode Pelatihan

Secara umum, metode pelatihan adalah sebagai berikut :

1) *Job Instruction Training*

Pelatihan ini memerlukan analisa kinerja pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini di mulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukkan langkah-langkah pelaksanaan pekerjaan.

2) *Apprenticeship*

Pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan karyawan baru, yang bekerja sama dan dibawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu.

3) *Internship dan Assistantship*

Pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan *apprenticeship*, hanya saja pelatihan ini mengarah pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi.

4) *Job Rotation dan Transfer*

Pelatihan ini mengarah pada proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal.

5) *Junior Boards dan Committee Assignments*

Pelatihan ini dilakukan dengan memindahkan peserta pelatihan ke dalam komite untuk bertanggungjawab dalam pengambilan keputusan administrasi.

6) *Couching dan Counseling*

Pelatihan ini merupakan aktivitas yang mengharapkan timbale balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan secara perlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

e. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 65) indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan dalam sebuah pelatihan harus konkrit supaya dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta.

3) Materi

Adalah pengolahan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, dan lain sebagainya.

4) Metode Yang Digunakan

Yaitu metode yang partisipatif seperti diskusi kelompok, konferensi, simulasi, dan lain sebagainya.

5) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah seluruh karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi.

6) Kualifikasi Pelatih

Pelatih atau instruktur yang akan memberikan pelatihan adalah yang memenuhi kualifikasi tertentu.

7) Waktu

Banyaknya sesi dalam suatu pelatihan tersebut.

Menurut Veithzal Rivai (2009, hal. 65) indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1) Materi Pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang diberikan.

2) Metode Pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat.

3) Pelatih

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk diberikan kepada peserta pelatihan.

4) Peserta Pelatihan

Peserta harus didasarkan pada kemampuan dan motivasi serta partisipasi yang aktif dari pribadi peserta tersebut.

5) Sarana Pelatihan

Sarana pendukung dimaksud guna menilai dan menghasilkan output dari pelatihan tersebut.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusun kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

Penempatan kerja dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Hal ini secara langsung dapat dikatakan bahwa penempatan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penempatan kerja merupakan unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

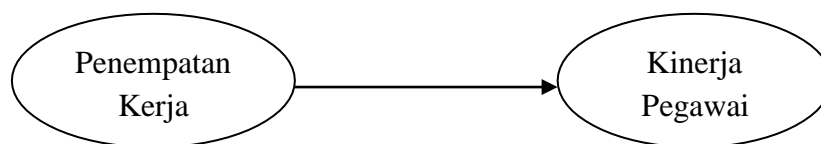
2.2.1. Pengaruh Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2013, hal. 32) bahwa “penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima

pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut”.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya perusahaan melakukan penempatan kerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi perusahaan. Kesesuaian penempatan kerja karyawan dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian Evi (2017) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



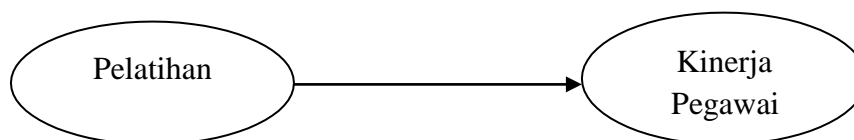
Gambar 2.1
Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai

Menurut Rivai (2014, hal. 226) bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan. Dalam upaya pelaksanaan pelatihan diharapkan perusahaan untuk efektif terutama dalam hal waktu dan kehadiran peserta maupun pelatih atau pelatih pada saat pelaksanaan

pelatihan tersebut. Selain itu, dalam pelaksanaan pelatihan juga diperlukan adanya koordinasi antara pihak organisasi perusahaan dengan pihak pelatih. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya ketidaksinambungan pada kegiatan tersebut sehingga pencapaian tujuan perusahaan lebih efisien.

Berdasarkan penelitian Hasanah (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



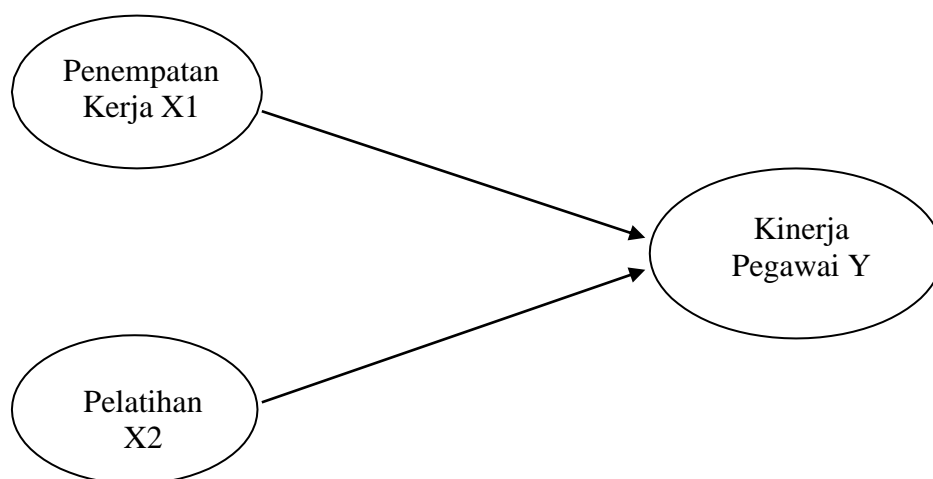
Gambar 2.2
Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan kerja merupakan unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Penempatan kerja dan pelatihan merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Pentingnya hal tersebut bukan semata-mata hanya untuk karyawan yang bersangkutan, tetapi juga penting bagi organisasi maupun perusahaan. Penempatan kerja dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan

kepribadian karyawan. Hal ini secara langsung dapat dikatakan bahwa penempatan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Evi (2017) dan Hasanah (2017) yang menyatakan bahwa penempatan kerja dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.3

Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

2.3. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit

Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor.

2. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor.
3. Ada Pengaruh penempatan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor..

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Penempatan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. (Juliandi, 2013, hal. 90).

3.2. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut tabel definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut criteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas

e. **Komitmen Kerja**

Sumber : Robbins (2011, hal. 260)

2. Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Adapun indikator penempatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan
- b. Pengalaman Kerja
- c. Kondisi Fisik dan Mental
- d. Keterampilan Kerja

Sumber : Hasibuan (2013, hal. 34)

3. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Adapun indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Jenis Pelatihan
- b. Tujuan Pelatihan
- c. Materi
- d. Metode Yang Digunakan
- e. Kualifikasi Peserta
- f. Kualifikasi Instruktur
- g. Waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal.66)

3.3. Tempat Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor. Waktu penelitian dimulai dari bulan Mei 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2011, hal. 61) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah Seluruh karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor yang berjumlah 519 orang.

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011, hal. 64) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%, 15%, 20%, dan 25%. Sedangkan jika kurang dari 100 orang maka sebaiknya seluruh populasi di ambil semua untuk dijadikan sampel. Adapun teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah teknik random sampling dengan menggunakan rumus slovin, yaitu adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerin atau di inginkan (misalnya, 10%, 15%, 20%, dll)

$$n = \frac{519}{15 + 519(0,15)^2}$$

$$\rightarrow n = 43,19 = 43$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 43 orang.

Tabel 3.2
Sampel Penelitian Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi
Kabupaten Bogor

| Unit | Jumlah Pekerja | | |
|-------------|----------------|--------|-------------|
| | Laki-laki | Wanita | Total (L-W) |
| Perawat | 5 | 5 | 10 |
| Pisiotrapi | 6 | 4 | 10 |
| Radiografi | 3 | 2 | 5 |
| Pendaftaran | 3 | 4 | 5 |
| Lab | 1 | 2 | 3 |
| Total | | | 43 |

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Dokumentasi

Yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

3. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklis*. Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai. Di dalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

Tabel 3.3
Skala Likert

| Pertanyaan | Bobot Nilai |
|---------------------|-------------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 133)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi product momen adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 248)

Keterangan:

R_{xy} = Item Instrument Variabel dengan totalnya

N = Jumlah Sampel

X = Jumlah Butir Pernyataan

Y = Skor Total Pernyataan

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid

Berikut adalah hasil uji validitas terhadap variabel Penempatan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kinerja pegawai (Y) :

Tabel 3.4
Hasil Validitas Pernyataan Penempatan Kerja

| Uji Validitas Penempatan Kerja (X1) | | | |
|-------------------------------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan | R hitung | R Tabel | Keterangan |
| 1 | 0.408 | 0.312 | Valid |
| 2 | 0.442 | 0.312 | Valid |
| 3 | 0.568 | 0.312 | Valid |
| 4 | 0.677 | 0.312 | Valid |
| 5 | 0.590 | 0.312 | Valid |
| 6 | 0.518 | 0.312 | Valid |
| 7 | 0.710 | 0.312 | Valid |
| 8 | 0.381 | 0.312 | Valid |
| 9 | 0.379 | 0.312 | Valid |
| 10 | 0.633 | 0.312 | Valid |

Data diolah Penulis (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai rhitung > rtabel (0,312). Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3.5
Hasil Validitas Pernyataan Pelatihan

| Uji Validitas Pelatihan (X2) | | | |
|------------------------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
| 1 | 0.381 | 0.312 | Valid |
| 2 | 0.406 | 0.312 | Valid |
| 3 | 0.447 | 0.312 | Valid |
| 4 | 0.484 | 0.312 | Valid |
| 5 | 0.427 | 0.312 | Valid |
| 6 | 0.420 | 0.312 | Valid |
| 7 | 0.422 | 0.312 | Valid |
| 8 | 0.443 | 0.312 | Valid |
| 9 | 0.384 | 0.312 | Valid |
| 10 | 0.471 | 0.312 | Valid |
| 11 | 0.322 | 0.312 | Valid |
| 12 | 0.356 | 0.312 | Valid |
| 13 | 0.382 | 0.312 | Valid |
| 14 | 0.421 | 0.312 | Valid |

Data diolah Penulis (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312). Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3.6
Hasil Validitas Pernyataan Kinerja Pegawai

| Uji Validitas Kinerja pegawai (Y) | | | |
|-----------------------------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
| 1 | 0.589 | 0.312 | Valid |
| 2 | 0.593 | 0.312 | Valid |
| 3 | 0.378 | 0.312 | Valid |
| 4 | 0.643 | 0.312 | Valid |
| 5 | 0.373 | 0.312 | Valid |
| 6 | 0.681 | 0.312 | Valid |
| 7 | 0.375 | 0.312 | Valid |
| 8 | 0.430 | 0.312 | Valid |
| 9 | 0.352 | 0.312 | Valid |
| 10 | 0.453 | 0.312 | Valid |

Data diolah Penulis (2019)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.6 terlihat bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312). Dengan demikian berdasarkan kriteria pengujian maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono, (2011, hal. 249)

Keterangan:

- r = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya Butir Pernyataan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir
 $\sigma 1^2$ = Varian Total

Kriteria Pengujiannya:

- Jika nilai koefisien realibilitas yakni *cranch alpha* > 0,6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- Jika nilai *cranch alpha* < 0,6 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Berikut Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3.7
Reliabilitas Penempatan Kerja
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .717 | 10 |

Sumber: data diolah SPSS (2019)

Pada Tabel diatas dapat dilihat nilai Cronbach Alpha rata-rata seluruh butir pernyataan adalah $0,717 > 0,60$. Maka dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan reliabel.

Tabel 3.8
Reliabilitas Pelatihan
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .616 | 14 |

Sumber: data diolah SPSS (2019)

Pada Tabel 3.8 dapat dilihat nilai Cronbach Alpha rata-rata seluruh butir pernyataan adalah $0,616 > 0,60$. Maka dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan reliabel.

Tabel 3.9
Reliabilitas Kinerja pegawai
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .648 | 10 |

Sumber: data diolah SPSS (2019)

Pada Tabel diatas dapat dilihat nilai Cronbach Alpha rata-rata seluruh butir pernyataan adalah $0,648 > 0,60$. Maka dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka- angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

3.6.1. Metode regresi Linear berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : Sugiono (2016, hal : 192)

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Penempatan Kerja X_2 = Pelatihan

b_1, b_2 = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIP*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013, hal. 175).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi, 2013, hal. 176).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterpolt antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.6.2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Penempatan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja pegawai (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 184)

Keterangan:

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

1. jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed $<$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y .
2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed $>$ taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel X dan Y .

Menguji hipotesis dengan uji t. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a) Jika nilai t yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H₀, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai t yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan H₀, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X₁) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 190)

Keterangan:

F = Tingkat Signifikan

R² = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

Menguji hipotesis dengan uji F. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah :

- a) Jika nilai F yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H₀, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai F yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan H₀, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Penempatan Kerja dan Pelatihan) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2011, hal. 185)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = persentase Kontribusi

Untuk mempermudah penelitian dalam mengolah penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah RSUD Ciawi

Diawali sebagai Rumah Sakit Kelas D dengan 40 Tempat Tidur dan pada tahun 1993, Rumah Sakit Daerah Ciawi resmi sebagai rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor Kelas C berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor : 009D/MENKES/1993 dengan 111 tempat tidur (TT), berkembang menjadi 125 tempat tidur (TT) dan 14 Pelayanan Spesialis, 10 Pelayanan Penunjang Medis dan Non Medis.

Pada tahun 2006 dibangun gedung A berfungsi sebagai IGD, VK, ruang perawatan bayi, perawatan kelas utama dan perawatan kelas VIP. Gedung ini dioperasikan pada pertengahan tahun 2007 dan menunjang pelayanan kepada pasien menjadi baik terutama untuk fasilitas pelayanan kegawat daruratan, rawat inap kelas utama dan rawat inap kelas VIP.

RSUD Ciawi meningkat statusnya menjadi Rumah Sakit Kelas B non Pendidikan berdasarkan SK Menteri Kesehatan Nomor: 1215/MENKES/SK/XI/2007 tanggal 28 Desember 2007 dengan layanan 174 tempat tidur (TT) dan memiliki peralatan medis yang cukup lengkap dan modern serta SDM yang cukup standar dari jumlah dan kemampuannya.

Tahun 2010 RSUD Ciawi ditetapkan sebagai PPK BLUD RSUD Ciawi dengan SK Bupati Nomor : 445/571/KPTS/Huk/2010 tanggal 25 November 2010 dengan pengakuan terhadap Standar Pelayanan Minimal

(SPM), Hospital By Law (HBL) dan Standar Akuntansi yang tersusun dengan baik.

Sejak bulan September 2011 terjadi perubahan tarif pelayanan yang mengacu kepada Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pelayanan Kesehatan Kelas III dan Peraturan Bupati (PERBUP) Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pelayanan Kesehatan Non Kelas.

Pada tahun 2012 dengan kekuatan sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan kompak, *Standard Operating Procedure* (SOP) yang terlaksana dan lengkap serta sarana dan alat medis yang cukup canggih dan sekaligus penyempurnaan mutu pelayanan, RSUD Ciawi berhasil mendapatkan sertifikat akreditasi 16 pelayanan dan lulus dengan nilai baik, dengan nomor sertifikat KARS-SERT/277/1/2012 pada bulan Januari 2012

4.1.2. Sarana Penunjang Medik

1. Instalasi Rawat Jalan
2. Instalasi Rawat Inap
3. Instalasi Gawat Darurat
4. Instalasi Intensive Care Unit (ICU)
5. Instalasi Bedah Sentral (IBS)
6. Instalasi Maternal dan Neonatal
7. Instalasi Hemodialisa
8. Instalasi Medical Chek Up
9. Instalasi Rehabilitas Medik
10. Instalasi Radiologi

11. Instalasi Laboratorium
12. Instalasi Farmasi
13. Instalasi Bank Darah
14. Instalasi Pemulasaraan Jenazah
15. Instalasi CSSD (Central Sterile Supply Department)
16. Instalasi Gas Medis
17. Instalasi Gizi
18. Instalasi Laundry
19. Instalasi Pemeliharaan Sarana Rumah Sakit
20. Instalasi Diklat
21. Instalasi Perekam Medis
22. Instalasi Simrs

4.1.3. Sarana Penunjang Umum

1. Kendaraan manajemen 7 buah
2. Ambulance rujukan 2 buah
3. Ambulance bencana 1 buah
4. Ambulance jenazah 1 buah

4.1.4. Visi Misi RSUP Ciawi

1. Visi RSUD Ciawi

Dalam rangka mendukung visi Kabupaten Bogor dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta masukan-masukan dari stakeholders

maka Rumah Sakit Umum Daerah Ciawi Kabupaten Bogor menetapkan Visi :

“MENJADI RUMAH SAKIT TERPERCAYA DALAM PELAYANAN, PENDIDIKAN DAN PENELITIAN MASYARAKAT”

2. Misi RSUD Ciawi

Guna perwujudan visi yang ditetapkan maka langkah tahapan realisasi yang akan dilakukan terkandung dalam Misi Rumah Sakit :

- a. Meningkatkan pengelolaan manajemen yang profesional dan akuntabel berbasis Teknologi Informasi
- b. Meningkatkan kualitas pelayanan dan fasilitas pendukung pelayanan rumah sakit yang Ramah Lingkungan
- c. Meningkatkan potensi layanan kesehatan dengan menggalang kerjasama menuju Rumah Sakit Kelas B Pendidikan
- d. Meningkatkan kapasitas sumber daya rumah sakit bertaraf internasional

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 43 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat

untuk menganalisa data agar data menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel 4.1
Skala Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 43 responden. Tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Karena itu perlu adanya pengelompokkan untuk masing- masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 13 | 30.2 | 30.2 | 30.2 |
| | Perempuan | 30 | 69.8 | 69.8 | 100.0 |
| | Total | 43 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri laki-laki 13 (30,2%) dan perempuan 30 (69,8%). Hal ini menunjukkan bahwa responden paling dominan berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 18-30 Thn | 32 | 74.4 | 74.4 | 74.4 |
| | 31-40 Thn | 11 | 25.6 | 25.6 | 100.0 |
| | Total | 43 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda, yaitu karyawan yang berusia 18-30 tahun sebanyak 32 atau (74,4%) dan karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 11 karyawan atau (25,6%). Jadi usia karyawan yang lebih dominan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor adalah usia 18- 30 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tingkat Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SLTA | 5 | 11.6 | 11.6 | 11.6 |
| | D3 | 20 | 46.5 | 46.5 | 58.1 |
| | S1 | 18 | 41.9 | 41.9 | 100.0 |
| | Total | 43 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel 4.4 mayoritas responden berada pada tingkat pendidikan D3 sebanyak 20 orang atau sebesar 46,5% diikuti tingkat pendidikan S1 sebanyak 18 orang atau sebesar 41,9% dan persentase paling kecil adalah tingkat pendidikan SLTA sebanyak 5 orang atau sebesar 11,6%.

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar kuesioner. Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 34 butir, yakni 10 butir pernyataan untuk variabel Penempatan Kerja (X1), 14 butir pernyataan untuk variabel Pelatihan (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Berikut adalah hasil jawaban responden terhadap variabel X1,X2 dan Y:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Penempatan Kerja

| No. Pertanyaan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|----------------|---------------|------|--------|------|---------------|-----|--------------|---|---------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 30 | 69,8 | 9 | 20,9 | 4 | 9,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 2 | 32 | 74,4 | 9 | 20,9 | 2 | 4,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 3 | 18 | 41,9 | 21 | 48,8 | 4 | 9,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 4 | 17 | 39,5 | 22 | 51,2 | 4 | 9,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 5 | 25 | 58,1 | 12 | 27,9 | 6 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 6 | 21 | 48,8 | 20 | 46,5 | 2 | 4,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 7 | 19 | 44,2 | 21 | 48,8 | 3 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 8 | 18 | 41,9 | 23 | 53,5 | 2 | 4,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 9 | 22 | 51,2 | 17 | 39,5 | 4 | 9,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 10 | 18 | 41,9 | 21 | 48,8 | 4 | 9,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |

Data diolah Penulis (2019)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Untuk jawaban posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki, responden menjawab setuju sebesar 20,9%, sangat setuju sebesar 69,8%, kurang setuju sebesar 9,3%.
- 2) Untuk jawaban pernyataan perusahaan telah efektif dalam menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing, responden menjawab setuju sebesar 20,9%, sangat setuju sebesar 74,4%, kurang setuju sebesar 4,7%.
- 3) Untuk jawaban pernyataan pegawai yang menduduki posisi jabatan yang tinggi harus berpegalaman dibidangnya, responden menjawab setuju sebesar 48,8%, sangat setuju sebesar 41,9%, kurang setuju sebesar 9,3%.
- 4) Untuk jawaban pernyataan penempatan pegawai telah sesuai dengan

pengalaman kerja yang dimiliki, responden menjawab setuju sebesar 51,2%, sangat setuju sebesar 39,5%, kurang setuju sebesar 9,3%.

- 5) Untuk jawaban pernyataan kesehatan fisik dan mental anda telah diperiksa sebelumnya sesuai dengan kebijakan perusahaan, responden menjawab setuju sebesar 27,9%, sangat setuju sebesar 58,1%, kurang setuju sebesar 14%.
- 6) Untuk jawaban pernyataan pihak perusahaan telah efektif dalam memeriksa kesehatan fisik dan mental pegawai, responden menjawab setuju sebesar 46,5%, sangat setuju sebesar 48,8%, kurang setuju sebesar 4,7%.
- 7) Untuk jawaban pernyataan kemampuan dan keterampilan kerja anda sangat menentukan posisi jabatan anda, responden menjawab setuju sebesar 48,8%, sangat setuju sebesar 44,2%, kurang setuju sebesar 7%.
- 8) Untuk jawaban pernyataan pegawai sudah ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, responden menjawab setuju sebesar 53,5%, sangat setuju sebesar 41,9%, kurang setuju sebesar 4,7%.
- 9) Untuk jawaban pernyataan penempatan karyawan dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologi, responden menjawab setuju sebesar 39,5%, sangat setuju sebesar 51,2%, kurang setuju sebesar 9,3%.
- 10) Untuk jawaban pernyataan karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, responden

menjawab setuju sebesar 48,8%, sangat setuju sebesar 41,9%, kurang setuju sebesar 9,3%.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan

| No Pertanyaan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|------------------|---------------|------|--------|------|---------------|-----|--------------|---|---------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 32 | 74,4 | 11 | 25,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 2 | 30 | 69,8 | 12 | 27,9 | 1 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 3 | 30 | 69,8 | 10 | 23,3 | 3 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 4 | 26 | 60,5 | 15 | 34,9 | 2 | 4,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 5 | 28 | 65,1 | 13 | 30,2 | 2 | 4,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 6 | 30 | 69,8 | 12 | 27,9 | 1 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 7 | 29 | 67,4 | 11 | 25,6 | 3 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 8 | 28 | 65,1 | 12 | 27,9 | 3 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 9 | 27 | 62,8 | 15 | 34,9 | 1 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 10 | 26 | 60,5 | 13 | 30,2 | 4 | 9,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 11 | 24 | 55,8 | 13 | 30,2 | 6 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 12 | 28 | 65,1 | 13 | 30,2 | 2 | 4,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 13 | 20 | 46,5 | 19 | 44,2 | 4 | 9,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 14 | 26 | 60,5 | 16 | 37,2 | 1 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |

Data diolah Penulis (2019)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Untuk jawaban pernyataan jenis pelatihan pada saat pelaksanaan diklat mampu dimengerti peserta diklat, responden menjawab setuju sebesar 25,6%, sangat setuju sebesar 74,4%.
- 2) Untuk jawaban pernyataan peserta diberikan modul atau bahan untuk mempelajari isi materi pelatih, responden menjawab setuju sebesar 27,9%, sangat setuju sebesar 69,8%, kurang setuju sebesar 2,3%.

- 3) Untuk jawaban pernyataan tujuan pelatihan telah terlaksana secara efektif dan efisien, responden menjawab setuju sebesar 23,3%, sangat setuju sebesar 69,8%, kurang setuju sebesar 7%.
- 4) Untuk jawaban pernyataan tujuan pelatihan mampu memberikan manfaat kepada instruktur maupun peserta diklat, responden menjawab setuju sebesar 34,9%, sangat setuju sebesar 60,5%, kurang setuju sebesar 4,7%.
- 5) Untuk jawaban pernyataan materi yang diajarkan dalam diklat oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan pegawai, responden menjawab setuju sebesar 30,2%, sangat setuju sebesar 65,1%, kurang setuju sebesar 4,7%.
- 6) Untuk jawaban pernyataan materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai, responden menjawab setuju sebesar 62%, sangat setuju sebesar 27,9%, kurang setuju sebesar 69,8% dan kurang setuju sebesar 2,3%.
- 7) Untuk jawaban pernyataan metode diklat telah sesuai dengan subyek dan gaya belajar pegawai, responden menjawab setuju sebesar 25,6%, sangat setuju sebesar 67,4%, kurang setuju sebesar 7%.
- 8) Untuk jawaban pernyataan metode yang diajarkan mudah dimengerti oleh pegawai, responden menjawab setuju sebesar 27,9%, sangat setuju sebesar 65,1%, kurang setuju sebesar 7%.
- 9) Untuk jawaban pernyataan peserta berpartisipasi dengan aktif dalam pelaksanaan diklat, responden menjawab setuju sebesar 34,9%, sangat

setuju sebesar 62,8%, kurang setuju sebesar 2,3%.

- 10) Untuk jawaban pernyataan para peserta diberikan kesempatan untuk melakukan umpan balik dalam pelatihan, responden menjawab setuju sebesar 30,2%, sangat setuju sebesar 60,5%, kurang setuju sebesar 9,3%.
- 11) Untuk jawaban pernyataan kemampuan dan keterampilan instruktur efektif dan efisien dalam penyampaian materi diklat, responden menjawab setuju sebesar 30,2%, sangat setuju sebesar 55,8%, kurang setuju sebesar 14%.
- 12) Untuk jawaban pernyataan pelatih dapat mengembangkan materi pelatihan dengan baik sehingga lebih mudah dimengerti peserta pelatihan, responden menjawab setuju sebesar 30,2%, sangat setuju sebesar 65,1%, kurang setuju sebesar 4,7%.
- 13) Untuk jawaban pernyataan waktu pelaksanaan diklat telah efektif dan efisien, responden menjawab setuju sebesar 44,2%, sangat setuju sebesar 46,5%, kurang setuju sebesar 9,3%.
- 14) Untuk jawaban pernyataan setelah mengikuti diklat, saya mampu mengaplikasikan semua materi atau teori yang diterima untuk melaksanakan pekerjaan, responden menjawab setuju sebesar 37,2%, sangat setuju sebesar 60,5%, kurang setuju sebesar 2,3%.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai

| No Pertanyaan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|------------------|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|---|---------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 12 | 27,9 | 28 | 65,1 | 3 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 2 | 18 | 41,9 | 21 | 48,8 | 4 | 9,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 3 | 16 | 37,2 | 26 | 60,5 | 1 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 4 | 18 | 41,9 | 21 | 48,8 | 4 | 9,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 5 | 15 | 34,9 | 26 | 60,5 | 2 | 4,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 6 | 18 | 41,9 | 20 | 46,5 | 5 | 11,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 7 | 15 | 34,9 | 27 | 62,8 | 1 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 8 | 23 | 53,5 | 14 | 32,6 | 6 | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 9 | 23 | 53,5 | 18 | 41,9 | 2 | 4,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |
| 10 | 20 | 46,5 | 23 | 53,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 100 |

Data diolah Penulis (2019)

Dari tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Untuk jawaban pernyataan saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, responden menjawab setuju sebesar 65,1%, sangat setuju sebesar 27,9%, kurang setuju sebesar 7%.
- 2) Untuk jawaban pernyataan skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, responden menjawab setuju sebesar 48,8%, sangat setuju sebesar 41,9%, kurang setuju sebesar 9,3%.
- 3) Untuk jawaban pernyataan tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, responden menjawab setuju sebesar 60,5%, sangat setuju sebesar 37,2%, kurang setuju sebesar 2,3%.
- 4) Untuk jawaban pernyataan perusahaan menetapkan target kerja

dengan penuh perhitungan, responden menjawab setuju sebesar 48,8%, sangat setuju sebesar 41,9%, kurang setuju sebesar 9,3%.

- 5) Untuk jawaban pernyataan saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja, responden menjawab setuju sebesar 60,5%, sangat setuju sebesar 34,9%, kurang setuju sebesar 4,7%.
- 6) Untuk jawaban pernyataan saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu, responden menjawab setuju sebesar 46,5%, sangat setuju sebesar 41,9%, kurang setuju sebesar 11,6%.
- 7) Untuk jawaban pernyataan saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, responden menjawab setuju sebesar 62,8%, sangat setuju sebesar 34,9%, kurang setuju sebesar 2,3%.
- 8) Untuk jawaban pernyataan dalam menyelesaikan tugas saya selalu berusaha menyelesaikan dengan cepat dan tepat, responden menjawab setuju sebesar 32,6%, sangat setuju sebesar 53,5%, kurang setuju sebesar 14%.
- 9) Untuk jawaban pernyataan saya selalu bertanggung jawab kepada pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, responden menjawab setuju sebesar 41,9%, sangat setuju sebesar 53,5%, kurang setuju sebesar 4,7%.
- 10) Untuk jawaban pernyataan saya mampu bekerja melebihi standar

waktu yang telah ditetapkan perusahaan, responden menjawab setuju sebesar 53,5%, sangat setuju sebesar 46,5%.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi, variabel independen dan variabel dependennya memiliki distribusi data normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov – Smirnov satu arah atau analisis grafis. Apabila nilai signifikan lebih besar dari α 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari α 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut ini adalah hasil uji Kolmogorov – Smirnov :

Tabel 4.8
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

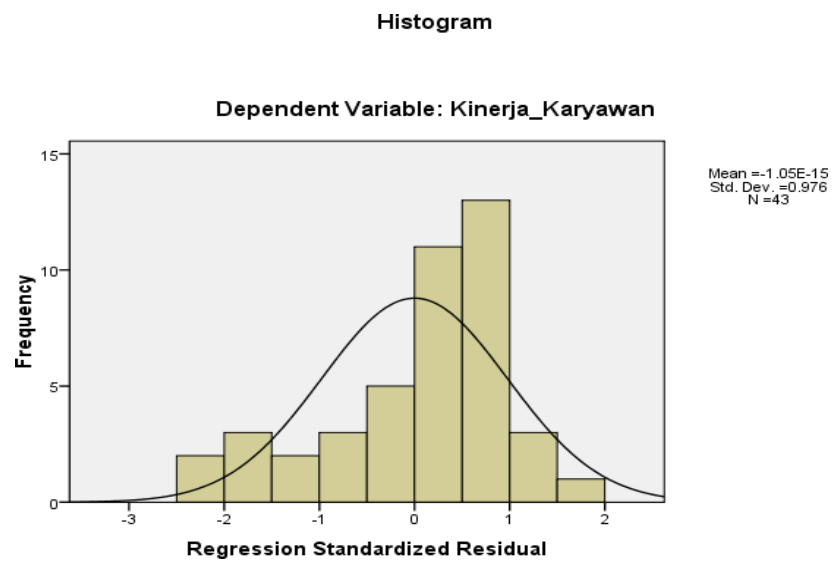
| | | Unstandardize d Residual |
|-----------------------------------|------------------------|--------------------------|
| Normal Parameters ^{a, b} | N | 43 |
| | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.15526861 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .169 |
| | Positive | .091 |
| | Negative | -.169 |
| | Kolmogorov-Smirnov Z | 1.105 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | .174 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

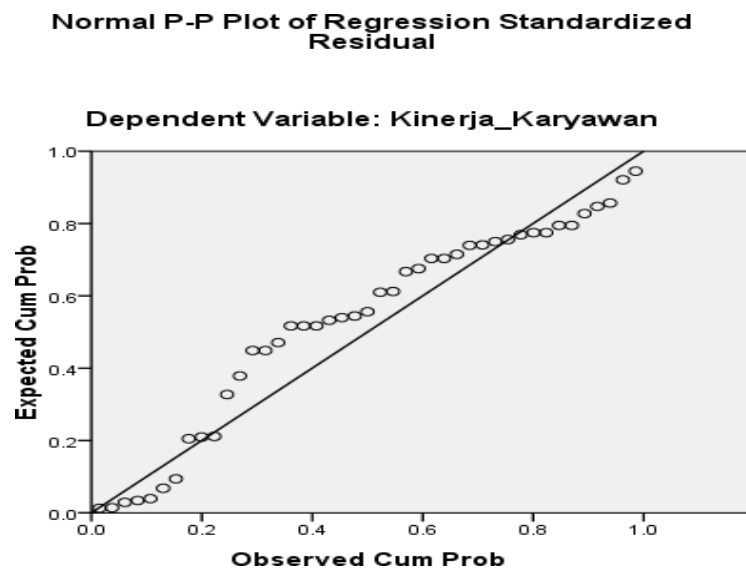
Sumber : *Output SPSS*, diolah Penulis, 2019

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh besarnya nilai *Kolomogorov Smirnov* adalah 1.105 dan signifikan pada 0.174. Nilai signifikansi lebih besar dari α 0.05, maka H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal tersebut juga dapat dilihat pada grafik histogram dan grafik p-plot data berikut ini :



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.



Gambar 4.2 Grafik normal P-P Plot

Grafik normal P-P Plot pada gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berikut ini disajikan cara mendeteksi multikolinieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi

multikolinearitas.

- 2) Jika nilai *Tolerance* < 0,1 atau nilai *VIF* > 10, maka terjadi multikolinearitas.

Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolineritas Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Penempatan_Kerja | .797 | 1.255 |
| | Pelatihan | .797 | 1.255 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

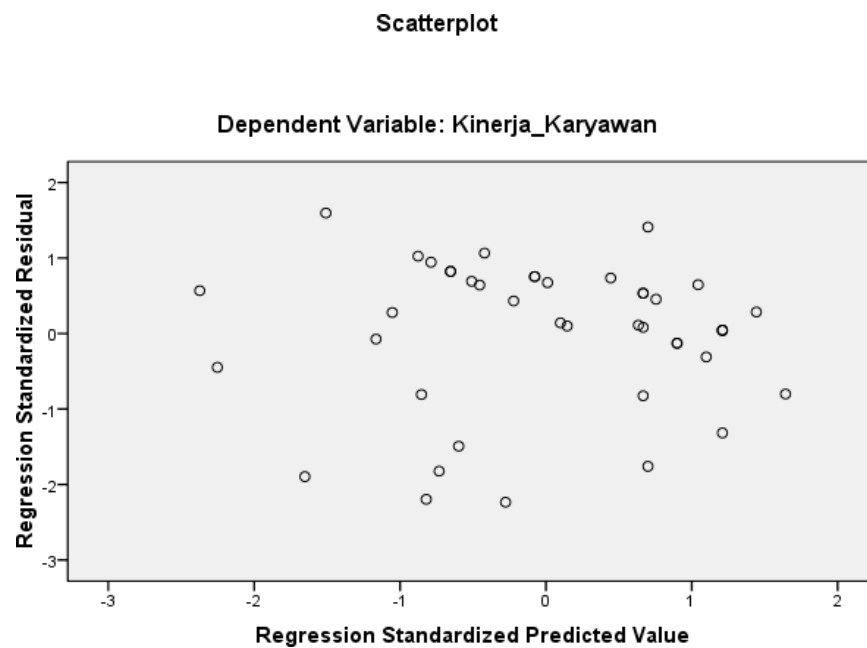
Sumber : *Output* SPSS, diolah Penulis, 2019

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan seluruh nilai *Tolerance* > 0,1 dan seluruh nilai *VIF* < 10. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semua data (variabel) tidak terkena atau terjadi multikolinearitas.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya ZRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi

heteroskedastisitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas :



Gambar 4.3
Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian.

4.4. Analisis Data

4.4.2. Analisis Regresi Berganda

Adapun hasil regresi linear berganda pengaruh Kualitas Produk dan Kepercayaan Konsumen terhadap Keputusan Pembelian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi
Berganda Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.341 | 6.616 | | 1.110 | .274 |
| | Penempatan_Kerja | .399 | .113 | .458 | 3.524 | .001 |
| | Pelatihan | .288 | .111 | .337 | 2.593 | .013 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : *Output* SPSS, diolah Penulis, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk Kinerja pegawai sebagai berikut :

$$Y = 7.341 + 0.399X_1 + 0.288X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Penempatan Kerja

X₂ = Pelatihan

Koefisien – koefisien persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) sebesar 7.341 mempunyai arti apabila Penempatan

Kerja dan Pelatihan sama dengan nol maka Kinerja pegawai bernilai positif sebesar 7.341.

- b. Koefisien regresi Penempatan Kerja sebesar 0.399 mempunyai arti bahwa setiap peningkatan Penempatan Kerja sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.399 satuan.
- c. Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0.288 mempunyai arti setiap peningkatan Pelatihan sebesar 1 satuan akan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.288 satuan.

4.4.2. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai secara parsial. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan jika t hitung lebih kecil dari t tabel pada α 0.05 maka H_0 diterima dan jika t hitung $>$ t tabel pada α 0.05 maka H_0 ditolak.

Berikut ini adalah hasil uji secara parsial :

Tabel 4.11
Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 7.341 | 6.616 | | 1.110 | .274 |
| Penempatan_Kerja | .399 | .113 | .458 | 3.524 | .001 |
| Pelatihan | .288 | .111 | .337 | 2.593 | .013 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : *Output SPSS*, diolah Penulis, 2019

Berdasarkan hasil uji parsial, (t_{hitung}) dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel diatas, sementara itu nilai dari t_{tabel} dengan $n - k = 43 - 2 = 41$ dengan signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.01954. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} diatas dan juga nilai dari t_{tabel} maka hubungan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Penempatan Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.001 yang berarti nilai ini lebih kecil dari $\alpha 0.05$, sedangkan nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 3.524. Nilai t_{hitung} ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.01954 yang artinya H_0 ditolak. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
Pelatihan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.013 yang berarti nilai ini lebih kecil dari $\alpha 0.05$, sedangkan nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 2.593. Nilai t_{hitung} ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.01954 yang artinya H_0 ditolak. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

\

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel X1 (Penempatan Kerja) dan variabel X2 (Pelatihan) secara simultan mempengaruhi variabel Y (Kinerja pegawai).

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan ketentuan:

- jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_0 diterima dan
- jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 167.647 | 2 | 83.823 | 17.186 | .000 ^a |
| | Residual | 195.098 | 40 | 4.877 | | |
| | Total | 362.744 | 42 | | | |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Penempatan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : *Output SPSS*, diolah Penulis, 2019

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil uji F yang ditampilkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 17.186. Sementara itu nilai dari F_{tabel} dengan $n-k-1 = 43-2-1 = 40$ dengan signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 3.23. Apabila nilai dari F_{hitung} dibandingkan dengan nilai dari F_{tabel} maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ $17.186 > 3.23$. Dengan

tingkat signifikansi $0.000 < \alpha 0.05$ artinya H_0 ditolak ini berarti secara simultan Penempatan Kerja dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Berikut ini merupakan hasil perhitungan Uji Determinasi

Table 4.13
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .680 ^a | .462 | .435 | 2.20849 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Penempatan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : *Output SPSS*, diolah Penulis, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0.638 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Kinerja pegawai dengan Penempatan Kerja dan Pelatihan mempunyai tingkat hubungan yang kuat, yaitu sebesar 63,8%.

Nilai *R Square* atau koefisien adalah sebesar 0,462. Angka ini mengidentifikasikan bahwa Kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh Penempatan Kerja dan Pelatihan sebesar 46,2% sedangkan selebihnya sebesar 53,8% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimate* adalah sebesar

2.20849. Standard error of the estimate artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimate juga bisa disebut standar deviasi, semakin kecil standard error of the estimate berarti model semakin baik.

4.5. Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

Sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji hipotesis yang telah dilakukan baik melalui uji parsial maupun uji simultan maka hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.5.1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen yaitu Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung $3.524 > t$ tabel 2.01954 Sedangkan nilai signifikan diperoleh nilai $0,001$ yang bila dibandingkan dengan nilai $\alpha 0,05$ menunjukkan ($\text{sig}0,001 < \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak artinya secara parsial variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 32) bahwa “penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut”. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya perusahaan melakukan penempatan kerja karyawan. Hal

ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi perusahaan. Kesesuaian penempatan kerja karyawan dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Evi (2017) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen yaitu Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung $2.593 > t$ tabel 2.01954 Sedangkan nilai signifikan diperoleh nilai $0,013$ yang bila dibandingkan dengan nilai α $0,05$ menunjukkan ($\text{sig}0,013 < \alpha$ $0,05$) maka H_0 ditolak yang artinya secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2014, hal. 226) bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan. Dalam upaya pelaksanaan pelatihan diharapkan perusahaan untuk efektif terutama dalam hal waktu dan kehadiran peserta maupun pelatih atau pelatit pada saat pelaksanaan pelatihan tersebut. Selain itu, dalam pelaksanaan pelatihan juga diperlukan adanya koordinasi antara pihak organisasi perusahaan dengan pihak pelatih.

Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya ketidaksinambungan pada kegiatan tersebut sehingga pencapaian tujuan perusahaan lebih efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasanah (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.3. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel Penempatan Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai F hitung $17.186 > F$ tabel 3.23 sedangkan nilai signifikansi yaitu $0.000 < \alpha 0.05$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel Penempatan Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Penempatan kerja merupakan unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Penempatan kerja dan pelatihan merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Pentingnya hal tersebut bukan semata-mata hanya untuk karyawan yang bersangkutan, tetapi juga penting bagi organisasi maupun perusahaan. Penempatan kerja dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Hal ini secara langsung dapat dikatakan bahwa

penempatan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Evi (2017) dan Hasanah (2017) yang menyatakan bahwa penempatan kerja dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Secara parsial, penelitian ini menunjukkan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor.
2. Secara parsial, penelitian ini menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel Penempatan Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai F hitung $17.186 > F$ tabel 3.23 sedangkan nilai signifikansi yaitu $0.000 < \alpha 0.05$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel Penempatan Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Penempatan kerja merupakan unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang

sistematis dan terorganisir. Penempatan kerja dan pelatihan merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja pegawai

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu:

1. Dalam penempatan pegawai diharapkan pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor lebih memperhatikan faktor pengetahuan, keterampilan dan sikap sebelum menempatkan seseorang pada tugas / pekerjaan tertentu, agar kinerja kerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ciawi Kabupaten Bogor menjadi lebih baik lagi.
2. Pelatihan memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai, apabila pelatihan yang diadakan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan maka kinerja kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan pelatihan-pelatihan yang diadakan agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard, R, 2011, Era Baru Manajemen, (*New Era Of Manajement*), Buku 2, Edisi kesembilan, Jakarta: Salemba Empat.
-2012, Manajemen, Edisi I, Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler Gary, 2004, Manajemen, Jilid II. Edisi kesembilan. Jakarta: PT. Indeks.
- Dessler, Gary, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Griffin, Ricky W, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi VIII, Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE
.....2011, Manajemen, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2014, Perilaku Organisasi, Edisi Kesembilan. Buku ke 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred, 2001, *Organizational Behavior*, Ninth, Edition, New York: MC. Graw Hill.
-2006, Perilaku Organisasi, Yogyakarta: ANDI.
- Mondy, Wayne R, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2011, *Human Resources Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi 10, Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Rosdakarya.
-2012, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan keenam, Bandung: Refika Aditama.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P, 2009, Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia, Jilid I. Jakarta: Indeks.

- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi ke XII, Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Sedarmanyati, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
-2011, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Cetakan Kelima, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi, Bambang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Sulita.
- Zainal Veithzal R, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers