

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT DI RSUD TALAUD**

*THE INFLUENCE OF JOB PLACEMENT, WORKLOAD, AND JOB SATISFACTION ON NURSE'S
JOB PERFORMANCE IN TALAUD HOSPITAL*

Oleh:

Nadila Aini Laima¹
Victor P.K Lengkong²
Greis M. Sendow³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹nadilaaini17@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³greis5sendow@gmail.com

Abstrak: Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalam perusahaan, terutama sumber daya manusia yang di gunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subjek yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja perawat di RSUD Talaud. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 55 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian yang didapat (1) Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja perawat di RSUD Talaud (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja perawat di RSUD Talaud (3) Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja perawat di RSUD Talaud (4) Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja perawat di RSUD Talaud. Bagi pihak RSUD harus selalu memperhatikan komposisi penempatan kerja sesuai latar belakang pendidikan dan bidang keahlian, mengoptimalkan pembagian jam kerja perawat.

Kata Kunci: *penempatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja*

Abstract: *The success of a company is determined by the resources within the company, especially human resources that are used for the survival of the company. Human resources are subjects that play a role in determining the success of a company to achieve its goals. This study aims determined the Influence of Job Placement, Workload, and Job Satisfaction on Nurse's Job Performance in Talaud Hospital. The research method used is a quantitative method. This study used 55 respondents with a sampling technique using saturated samples. Research results obtained (1) Job Placement positively and not significant effect on Nurse Job Performance in Talaud Regional Hospital (2) Workload positively and significantly influence Nurse Job Performance in Talaud Regional Hospital (3) Job Satisfaction positively and insignificantly influential on Nurse Job Performance in Talaud Regional Hospital (4) Simultaneous Job Placement, Workload and Job Satisfaction significantly influences the Nurse Job Performance in Talaud Regional Hospital. For hospitals it must always pay attention to the composition of work placement according to educational background and areas of expertise, optimizing the division of nurses' work hours.*

Keyword: *job placement, workload, job satisfaction, job performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalam perusahaan, terutama sumber daya manusia yang di gunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan subjek yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan perusahaan.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat membuat instansi atau perusahaan semakin terpacu untuk terus meningkatkan prestasi kerja, sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat dan memiliki nilai yang tinggi bagi masyarakat. Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari prestasi kerja karyawannya, prestasi kerja yang baik dari para pegawai dapat dianggap sebagai suatu hal yang dapat membantu untuk meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Pengelolaan prestasi kerja yang dilakukan RSUD Talaud bertujuan untuk dapat meningkatkan ketrampilan karyawan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada RSUD Talaud.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus melakukan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penempatan karyawan yang tepat. Dengan adanya penempatan karyawan yang tepat, kebutuhan atau tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Penempatan kerja juga merupakan proses yang penting dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan kerja pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik itu secara kualitas, kuantitas dan secara ideal. Jadi, penempatan dapat dikatakan ideal dan benar jika penempatan yang dilakukan dalam sebuah instansi seperti Rumah Sakit Umum Daerah Talaud sesuai dengan bidang keahlian dari para pegawai. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang dan bakat yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi belum optimalnya prestasi kerja perawat salah satunya adalah tingginya beban kerja perawat. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap karyawan dan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Pemberian beban kerja yang baik kepada pegawai dapat memberikan kejelasan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab masing-masing, serta mencegah terjadinya saling melempar tanggung jawab.

Peran tenaga perawat dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan yaitu tenaga perawat relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang lainnya, maka wajarlah jika prestasi kerja perawat sangat berperan untuk menjadi penentu suatu citra rumah sakit. Salah satu penilaian prestasi kerja perawat dapat dilihat dari kepuasan kerja perawat itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja seorang karyawan akan muncul jika seorang karyawan mau dan merasa senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang akan dia kerjakan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh :

1. Penempatan kerja terhadap Prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.
2. Beban kerja terhadap Prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.
3. Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.
4. Penempatan kerja, Beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mangkunegara dalam Hamali (2016 :5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM adalah proses merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penyatuan, perawatan/pemeliharaan, dan pemisahan/pelepasan sumber daya manusia kepada tujuan-tujuan akhir individu organisasi dan masyarakat yang telah dicapai. (Filipo dalam Gaol 2014: 59).

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Ansory dan Indrasari, (2018: 220) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Ansory dan Indrasary 2018: 212). Menurut Sutrisno, (2010: 152) mengemukakan bahwa indikator prestasi kerja adalah Kualitas kerja, Kuantitas pekerjaan dan Ketepatan waktu.

Penempatan Kerja

Gaol (2014: 196) Penempatan (*Placement*) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Bagi pegawai baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Demosi, promosi dan transfer adalah suatu konsep *placement* bagi pegawai yang lama. Tidak berbeda dengan pegawai baru, pegawai yang lamapun harus direkrut, diseleksi, dan diberi orientasi sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda. Menurut Suwatno (2013:117-118) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu Pendidikan, Pengetahuan Kerja, Ketrampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja.

Beban Kerja

Tarwaka (2011: 106) menyatakan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno, 2003).

Kepuasan Kerja

Hamali (2016: 203) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Menurut Robbins dan Judge (2009: 119) indikator kepuasan kerja, yaitu Kepuasan terhadap Pekerjaan, Kepuasan terhadap Imbalan, Kepuasan terhadap Supervisi Atasan, Kepuasan terhadap Rekan Kerja dan Kesempatan Promosi.

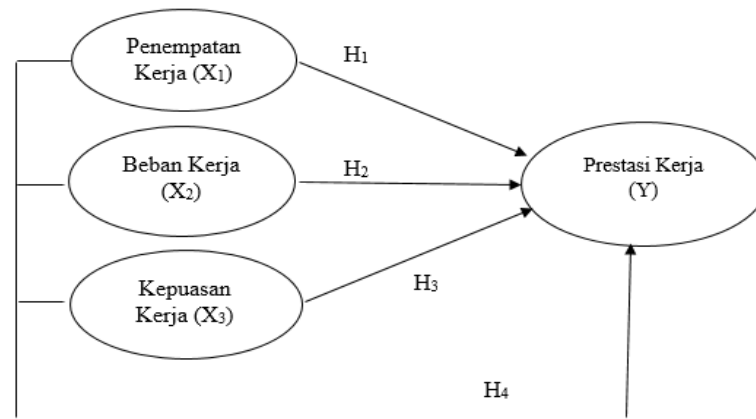
Penelitian Terdahulu

Paat, Saerang dan Palandeng (2016) mengenai Pengaruh Penempatan dan Beban kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (DISPORA) Manado. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel penempatan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

Penelitian Bachmid, Ogi dan Sumaraw (2017) mengenai Pengaruh Stress kerja dan Beban kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan variabel Stres kerja dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

Andini dan Sahputra (2015) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Hotel Sudi Mampir Blok Songo Labuhanbatu Selatan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial beban kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja dan secara serempak kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja.

Sumanti, Rumawas dan Mukuan (2018) mengenai Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. FIFGROUP Cab. Manado. Hasil penelitian menunjukkan variabel Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT. FIFGROUP Cab. Manado.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Teoritik, 2019***Hipotesis**

H₁ : Diduga Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.

H₂ : Diduga Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.

H₃ : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.

H₄ : Diduga Penempatan kerja, Beban kerja dan Kepuasan kerja Prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka Noor (2014:14). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey*. Menurut Sugiyono (2013:11), penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian *survey*, umumnya penelitian ini dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja perawat RSUD Talaud.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:80). Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai tetap RSUD Talaud yang berjumlah 55 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 55 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam studi ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi yang berkompeten. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari perawat di RSUD Talaud, berdasarkan kuesioner mengenai penempatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Data sekunder diperoleh dari kantor RSUD Talaud.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dan studi pustaka. Menurut Kusumah dan Deni (2011:78) Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Studi pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut sugiyono (2011:291) terdapat tiga kriteria yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu relevansi, kemutakhiran, dan keaslian. Relevansi berarti teori yang dikemukakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kemutakhiran berarti terkait dengan kebaruan teori atau referensi yang digunakan. Keaslian terkait dengan keaslian sumber penelitian.

Pengujian instrument penelitian

Pengujian instrument pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas menggunakan program *Statistical Program Sosial Science (SPSS)* versi 23.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen terhadap satu variabel terikat atau dependen. Dalam pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasan, (2003:74) mengemukakan bahwa regresi berganda adalah regresi dimana sebuah variabel terikat (variabel y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X) regresi linier merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

A = Konstanta

X1 = Penempatan kerja

X2 = Beban kerja

X3 = Kepuasan kerja

b1 = koefesien regresi variabel Penempatan kerja

b2 = koefesien regresi variabel Beban kerja

b3 = koefesien regresi variabel Kepuasan kerja

HASIL PENELITIAN

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Penempatan Kerja X1	X1.1	0.671	0.000	Valid
	X1.2	0.640	0.000	Valid
	X1.3	0.575	0.000	Valid
	X1.4	0.736	0.000	Valid
Beban Kerja X2	X1.1	0.746	0.000	Valid
	X1.2	0.720	0.000	Valid
	X1.3	0.706	0.000	Valid
	X1.4	0.529	0.008	Valid
	X1.5	0.598	0.000	Valid

Kepuasan Kerja X3	X1.1	0.635	0.000	Valid
	X1.2	0.843	0.000	Valid
	X1.3	0.609	0.000	Valid
	X1.4	0.554	0.000	Valid
	X1.5	0.624	0.000	Valid
	X1.6	0.510	0.000	Valid
	X1.7	0.437	0.001	Valid
	X1.8	0.820	0.000	Valid
	X1.9	0.783	0.000	Valid
	X1.10	0.843	0.000	Valid
Prestasi Kerja Y	Y1	0.836	0.000	Valid
	Y2	0.816	0.000	Valid
	Y3	0.689	0.000	Valid
	Y4	0.628	0.000	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X₁, X₂, X₃ dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	0.755	RELIABEL
X2	0.672	RELIABEL
X3	0.869	RELIABEL
Y	0.721	RELIABEL

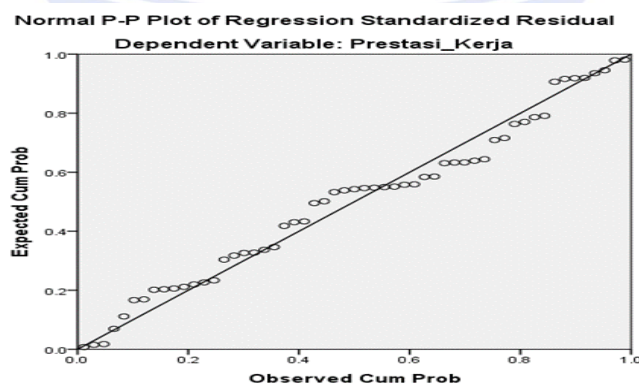
Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha Cronbach's* yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.6

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-Plot

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari gambar 2, terlihat bahwa data yang ada tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari Grafik *P-P Plot*, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

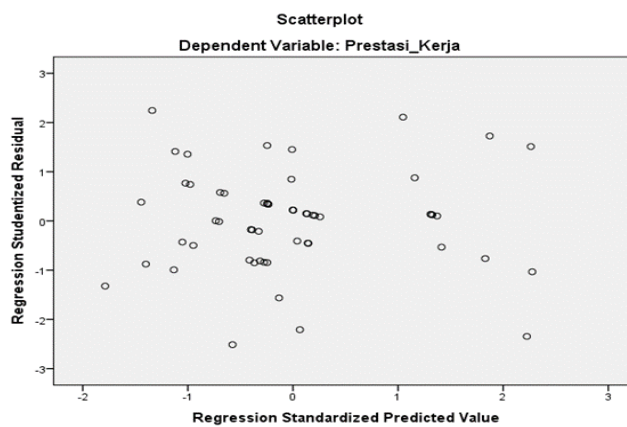
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8.243	2.303		3.580	.001		
Penempatan Kerja	.049	.175	.044	.277	.783	.594	1.684
Beban Kerja	.326	.128	.430	2.542	.014	.535	1.870
Kepuasan Kerja	.006	.055	.016	.101	.920	.624	1.603

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Penempatan Kerja 0.594, Beban Kerja 0.535, Kepuasan Kerja 0.624. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Penempatan Kerja 1.684, Beban Kerja 1.870, Kepuasan Kerja 1.603. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan gambar 3, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.243	2.303		3.580	.001		
Penempatan Kerja	.049	.175	.044	.277	.783	.594	1.684
Beban Kerja	.326	.128	.430	2.542	.014	.535	1.870
Kepuasan Kerja	.006	.055	.016	.101	.920	.624	1.603

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari persamaan regresi linier berganda di Tabel 4, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4 adalah 8.243 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Prestasi Kerja adalah sebesar 8.243.
2. Koefisien regresi untuk variabel Penempatan Kerja adalah sebesar 0.049 atau 4.9% dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Penempatan Kerja sementara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Prestasi Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.049.
3. Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja adalah sebesar 0.326 atau 32,6% dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Beban Kerja sementara Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Prestasi Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.326.
4. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0.006 atau 0.6% dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Kepuasan Kerja sementara Penempatan Kerja dan Beban Kerja diasumsikan sama, maka besarnya Prestasi Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.006.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis untuk variabel Penempatan Kerja diperoleh tidak ada pengaruh yang signifikan dari Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Artinya komposisi Penempatan Kerja tidak mempengaruhi kemampuan perawat RSUD Talaud dalam meningkatkan Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Christy Paat, David P. E. Saerang, dan Indrie D. Palandeng (2016), namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Fadjarine Hadjarani, Winata Wira dan Nurhasanah (2018) dimana Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis untuk variabel Beban Kerja diperoleh ada pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja. Artinya komposisi Beban Kerja mempengaruhi kemampuan perawat di RSUD Talaud dalam meningkatkan Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Fadjarine Hadjarani, Winata Wira dan Nurhasanah (2018).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Artinya komposisi Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi kemampuan perawat di RSUD Talaud dalam meningkatkan Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Nirma Andini dan Ali Sahputra (2015), namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Miftakul Sulistiyani, Muslichsh Erma Widiana dan Sutopo (2017) dimana Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja.

PENUTUP**Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor:

1. Penempatan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Talaud.
2. Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Talaud.
3. Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Talaud.
4. Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Talaud.

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut:

1. Penempatan Kerja terbukti tidak berpengaruh pada Prestasi Kerja Perawat RSUD Talaud, tetapi disarankan kepada Instansi untuk tetap memperhatikan komposisi Penempatan Kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang keahlian yang dimiliki para perawat karena akan menentukan seberapa baik Instansi dalam menerapkan Penempatan Kerja yang baik.
2. Beban Kerja terbukti berpengaruh pada Prestasi Kerja Perawat RSUD Talaud, maka disarankan kepada instansi untuk memperhatikan pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian para perawat, mengoptimalkan pembagian beban kerja perawat.
3. Kepuasan Kerja terbukti tidak berpengaruh pada Prestasi Kerja Perawat RSUD Talaud, tetapi disarankan kepada instansi untuk meningkatkan apa saja yang membuat perawat puas melakukan pekerjaan mereka entah itu dari atasan, rekan kerja, pemberian kompensasi dan kesempatan untuk dipromosikan.
4. Keterbatasan dalam penyediaan data-data mengenai beban kerja dan prestasi kerja perawat yang membuat peneliti kesulitan untuk menganalisis beban kerja dan prestasi kerja perawat, maka disarankan kepada instansi untuk menyediakan data-data beban kerja misalnya target yang telah dicapai perawat tiap tahunnya dan data mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh para perawat tiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, N., dan Sahputra, A. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Hotel Sudi Mampir Blok Songo Labuhanbatu Selatan. *Jurnal ecobisma*. Vol 2 No 1, Hal 50-60. <https://ojs.stie-labuhanbatu.ac.id/index.php/COBI/issue/view/9/showToc> Diakses 21 Februari 2019.
- Ansory, A., dan Indrasari, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Indonesia Pustaka, Sidoarjo.
- Bachmid, N. A., Ogi, I., dan Sumaraw, J. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. VOL 5 No 2, Hal 2153-2142. <https://www.neliti.com/id/publications/132569/pengaruh-stres-kerja-dan-beban-kerja-terhadap-prestasi-kerja-pegawai-pada-pt-bank-tabungan-negara-persero-tbk-cabang-manado/> Diakses 6 Februari 2019.
- Gaol, Chr. J. L. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hamali, A. Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.
- Hasan, M.I. 2003. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1(Statistik Deskriptif)*. Edisi Kedua. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusumah, W., dan Dedi, D. 2011. *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas*. Edisi : 2. PT. Indeks, Jakarta.
- Noor, J. 2014. *Metodologi Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- Paat, C. S. G., Saerang, D. P. E., dan Palandeng, I. D. 2016. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Diaspora) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 16 N0 4,

- Robbins, S. P., dan Judge. A. 2009. *Organizational Behavior. 13th edition*. Pearson education, inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Alfabet, Bandung.
- _____.2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet, Bandung.
- Sumanti, I., Ch., Rumawa, W., dan Mukuan, D. D. S. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. FIFGroup Cab. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 6 No 1, Hal 1-7. <https://www.neliti.com/publications/269390/pengaruh-penempatan-kerja-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-pada-pt-fifgroup-cabang-manado/> Diakses 21 Februari 2019.
- Sutrisno. 2010. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- _____.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2011. *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Edisi Kedua. Harapan Press, Surakarta.

