

---

**ANALISIS PELATIHAN, PENEMPATAN KERJA DAN MUTASI KARYAWAN SERTA  
PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN NON MEDIS  
DI RSUP PROF Dr. R. D KANDOU MANADO**

*ANALYSIS OF TRAINING, JOB PLACEMENT AND EMPLOYEE MUTATIONS, EFFECT ON EMPLOYEE  
JOB SATISFACTION ON NON MEDICAL EMPLOYEE IN PROF HOSPITAL Dr. R. D KANDOU MANADO*

Oleh:

<sup>1</sup>Nursella Kasim

<sup>2</sup>Adolfin

<sup>3</sup>Hendra N Tawas

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

Email:

[<sup>1</sup>sellakasim@gmail.com](mailto:sellakasim@gmail.com)

[<sup>2</sup>adolfin\\_P@yahoo.com](mailto:adolfin_P@yahoo.com)

[<sup>3</sup>hendranovitawas@yahoo.com](mailto:hendranovitawas@yahoo.com)

**Abstrak :** Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah Pelatihan, penempatan kerja dan Mutasi Karyawan Berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Karyawan Non Medis Rumah sakit PROF Dr. R. D Kandou Manado. Metode penelitian adalah asosiatif, jumlah populasi 596 dan Sampel 86, tempat penelitian di Rumah Sakit Umum PROF Dr. R. D Kandou Manado. Teknik analisis data penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala interval 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Hasil penelitian yaitu: Pelatihan, penempatan kerja, dan Mutasi Karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Non Medis di Rumah Sakit Umum PROF Dr. R. D Kandou Manado. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Non Medis RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado. Penempatan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan Non Medis Rumah sakit RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado. Mutasi Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Non Medis RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado.

**Kata kunci:** Pelatihan, Penempatan Kerja, /mutasi Karyawan, Kepuasan kerja karyawan

**Abstract:** The objective to be achieved in this research is to know and analyze whether Training, Job placement and employee Mutation Influential on employee work satisfaction at Non-Medical Employees Hospital. PROF Dr. R. D Kandou Manado. The research method is associative, Population number 596 and Sample 86, and research sites at General Hospital PROF Dr. R. D Kandou Manado. Technique of data analysis research is quantitative then the data obtained from the respondents through questionnaires encoded in accordance with the scale interval 1 – 5, And then tabulated using statistical analysis with the SPSS computer program. The results of research are: Training, job placement, and Employee Mutation on employee work satisfaction at Non-Medical employees at General Hospital PROF. Dr R. D Kandou Manado. Partial placement has no significant effect on Non-Medical employees of RSUP PROF Dr. Hospital. R. D Kandou Manado. Partial Employee Mutations have a significant effect on employee work satisfaction on Non-Medical employees Dr. PROF RSUP. R. D Kandou Manado.

**Keywords:** Training, job placement, mutations employees, job satisfaction

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harus bermutu dan sesuai dengan standar. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129/Menkes/SK/II/2008 tentang standar pelayanan minimal rumah sakit menyebutkan rumah sakit wajib menjalankan standar pelayanan minimal (SPM) dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Perubahan yang terjadi dalam masyarakat saat ini sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit tersebut, baik perubahan demografi, sosial ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi, kompetisi pasar maupun sumber daya manusianya. Rumah sakit juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan di masa depan untuk menyusun strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

Pelatihan, Penempatan kerja, dan Mutasi kerja serta Kepuasan kerja karyawan/pegawai sering kita dengar dalam dunia kerja disuatu perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama suatu organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Selain itu SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita, 2012) Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis suatu perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

pelatihan adalah suatu program pendidikan yang lakukan secara sistematis dan terorganisir serta dibimbing oleh tenaga profesional, untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan agar mencapai sasaran kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi kerja serta memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan agar mendapatkan suatu kepuasan kerja. Hal tersebut memerlukan pencarian orang-orang yang kosong.

Proses Penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dalam hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Smayling, 2012.)

Mutasi ialah unsur yang selalu terjadi di dalam instansi/perusahaan dan organisasi, seperti diketahui, mutasi adalah proses perubahan posisi/ jabatan /tempat/pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan puncak organisasi kepada seseorang yaitu karyawan (manajemen-non manajemen) baik secara horizontal maupun vertikal (Promosi/ demosi) di dalam suatu organisasi hal ini merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia (SDM). Adanya mutasi yang belum sesuai dengan skill dan kemampuan seseorang pegawai akan mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai tersebut.

Kepuasan karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan. Pelatihan mempunyai kegunaan pada karir jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang. Pelatihan merupakan wadah lingkungan karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah pelatihan, penempatan kerja, mutasi karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan non medis di RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Mendefinisikan MSDM Hasibuan (2016:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

## **Pelatihan**

Pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. Dijelaskan pula bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Ardana, dkk. 2012).

Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja, dan mendorong potensi organisasi. Pelatihan yang kurang baik, tidak sesuai, atau tidak memadai bisa menjadi sumber frustrasi bagi setiap orang yang terlibat. Karakteristik utama aktivitas pelatihan yang memberikan kontribusi terhadap daya saing adalah aktivitas pelatihan yang dirancang sesuai dengan proses desain pembelajaran.

## **Penempatan karyawan**

Pelaksanaan penempatan karyawan yang tepat akan tercapai manakala kemampuan bekerja Cascio (2003) dikatakan bahwa kepuasan karyawan pada suatu pekerjaannya adalah tergantung pada penempatan kerja yang tepat dengan hasrat, kemampuan, dan pendidikannya dari karyawan sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

## **Mutasi Kerja**

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/ tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi) di dalam suatu organisasi. Hasibuan (2012). Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Mutasi dimaksudkan mendapatkan pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar karyawan/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi.

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

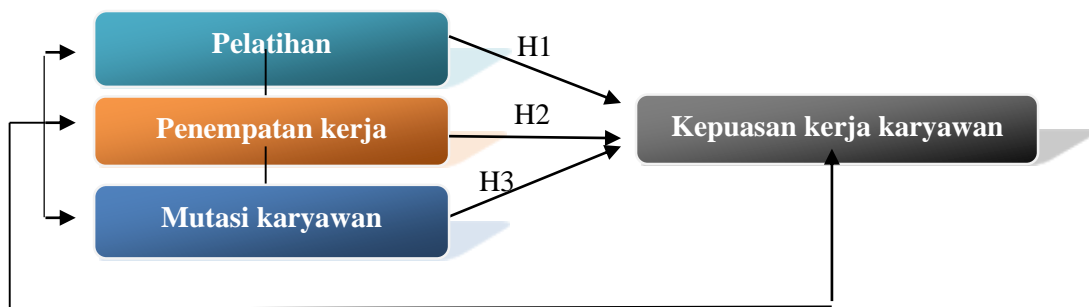
## **Penelitian Terdahulu**

Mawei (2014) dalam penelitian yang berjudul Kepemimpinan, Penempatan Kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI TBK. KCU Manado. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan, penempatan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI TBK KCU Manado.

Lodjo (2013) dalam penelitian yang berjudul pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN Wilayah Sulluttenggo Manado. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis baik secara simultan dan parsial pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian secara bersama pelatihan, pemberdayaan dan efikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

## **Model Penelitian**

Berikut ini adalah kerangka pikir penelitian.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: *Kajian Teori, 2017*

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan di RSUP PROF Dr. R. D Kandou Mamado
- H<sub>2</sub> : Diduga Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado
- H<sub>3</sub> : Diduga Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2012: 36).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu bulan Desember 2016 – Februari 2017

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non medis RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado yang berjumlah 569 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 dengan menggunakan rumus slovin yang diambil dari jumlah populasi yaitu 569 orang.

### Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Perpustakaan
 

Untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian ke perpustakaan yaitu melalui membaca buku-buku yang membahas penelitian ini dan juga mencari beberapa artikel atau jurnal lewat internet yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan
  - a. Observasi
 

Penulis melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang diteliti agar mendapat hasil yang kongrit dan benar.

b. Angket (Daftar Pernyataan)

Angket digunakan untuk mendapatkan data yang relevan yang sesuai dengan tujuan penelitian melalui daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.

### Metode Analisis

Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

Alat bantu analisis yang digunakan adalah Software SPSS (*Statistic for Products and Services Solution*) for windows ver. 16. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

$b_0$	=	Konstanta
$\beta_1$	=	Koefisien regresi untuk $x_1$
$\beta_2$	=	Koefisien regresi untuk $x_2$
$\beta_3$	=	Koefisien regresi untuk $x_3$
$\varepsilon$	=	Standar error
$Y$	=	Kepuasan kerja
$X_1$	=	pelatihan
$X_2$	=	Penempatan kerja
$X_3$	=	Mutasi karyawan

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiono 2012 : 455).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009). Pengertian lainnya jika suatu set obyek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bias maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak.

### Definisi dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai tergantung pada konstruk yang diwakilinya, yang dapat berupa angka atau berupa atribut yang menggunakan ukuran atau skala dalam suatu penilaian (Sugiyono, 2012).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dinyatakan validitas dari hubungan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu Pelatihan ( $X_1$ ), Penempatan kerja ( $X_2$ ), Mutasi karyawan ( $X_3$ ) dan Kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah valid.

#### Uji Reliabilitas

Hasil Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan ( $X_1$ ), Penempatan kerja ( $X_2$ ), Mutasi Karyawan ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel yang diantaranya yaitu Pelatihan, Penempatan Kerja, Mutasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dari hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation factor (VIF).. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PELATIHAN	.804	1.244
	PENEMPATAN	.858	1.165
	MUTASI	.927	1.079

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Berdasarkan tabel 1 di atas maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terdeteksi adanya multikolinieritas (antar variabel bebas dalam model berkorelasi kuat) karena nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) < 5.

#### Uji Autokorelasi

Persyaratan uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai Durbin-Watson (DW-Test) dalam tabel 2 Berdasarkan pengolahan data diperoleh nilai DW sebesar 1.849. Nilai ini berada diantara -2 sampai +2 yang mengindikasikan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan autokorelasi.

**Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.566 <sup>a</sup>	.320	.295	3.103	1.849

a. Predictors: (Constant), MUTASI, PENEMPATAN, PELATIHAN

sumber: Hasil Olahan Data, 2017

### Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan metode regresi berganda. Hasil regresi berganda dapat dilihat pada tabel 3

**Tabel 3 Analisis Regresi Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.301	3.143		3.596	.001
	PELATIHAN	.286	.077	.378	3.723	.000
	PENEMPATAN	.090	.126	.071	.719	.474
	MUTASI	.495	.158	.296	3.129	.002

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil data Olahan, 2017

Hasil pada tabel 4.9 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 11.301 + 0,286 X_1 + (-0,090 X_2) + 0,495 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 11.301 artinya jika variabel independen yang terdiri Pelatihan ( $X_1$ ), penempatan ( $X_2$ ), dan mutasi ( $X_3$ ) nilainya sama dengan nol (0) maka kepuasan kerja sebesar 11.301 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,286 artinya apabila Pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,286 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Penempatan sebesar 0,090 artinya apabila penempatan meningkat sebesar 1 satuan maka Kepuasan kerja akan turun sebesar 0,090 satuan.
4. Nilai koefisien regresi Mutasi sebesar 0,495 artinya apabila mutasi meningkat sebesar 1 satuan maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,495 satuan.

Dari persamaan regresi dapat dilihat bahwa Pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan penempatan ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan Penempatan ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.

### Koefisien Korelasi dan Determinansi

Hasil Koefisien Determinasi atau R *square* ( $r^2$ ) adalah 0,566 hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan ( $X_1$ ), Penempatan ( $X_2$ ) dan Mutasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebesar 49,2 %, sementara sisanya sebesar 50,8 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Uji F**

Uji f ini juga sering disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 12.883 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Pelatihan RSUP PROF Dr. R.D KANDOU MANADO ( $X_1$ ), Penempatan Kerja RSUP PROF Dr. R.D KANDOU MANADO ( $X_2$ ) Mutasi Karyawan RSUP PROF Dr. R.D KANDOU MANADO ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan RSUP PROF Dr. R.D KANDOU MANADO ( $Y$ ).

### **Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel independen. Hasil uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut.

1. Variabel Pelatihan berpengaruh kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel Penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..
3. Variabel Mutasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

### **Pembahasan**

Hasil penelitian oleh peneliti melalui uji F atau secara simultan dilihat bahwa F signifikan. Secara signifikan Pelatihatann, Penempatan Kerja, dan Mutasi Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dari hasil uji t yang dilakukan peneliti Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan sangat di perlukan oleh para pegawai agar dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan pegawai, secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . Dari hasil uji t yang dilakukan oleh peneliti Penempatan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUP PROF Dr. R. D Kandou. Dari hasil uji t yang dilakukan oleh peneliti Mutasi Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RSUP PROF Dr. R. D Kandou Hal ini menunjukkan bahwa Mutasi Karyawan pada RSUP PROF Dr. R. D Kandou sudah dilakukan dengan baik. Namun bukan hanya sampai disini tapi, perlu adanya pengontrolan secara berkala untuk mempertahankan kinerja dan kepuasan yang baik.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang dilakukan oleh peneliti maka dapat disampaikan sebagai berikut

1. Pelatihan secara Parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado.
2. Penempatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado.
3. Mutasi Karyawan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Tingkatkan program pelatihan terutama karyawan yang memiliki peran sangat penting dalam mendukung kelancaran seluruh kegiatan di organisasi.
2. Dapat memberikan pemahaman maksud dan tujuan Penempatan kerja sehingga para karyawan yang sudah merasa nyaman dan cocok dengan jenis dan lokasi pekerjaannya sebelumnya, memiliki niat untuk ditempatkan sesuai jenis pekerjaan dan tidak merasa takut.



3. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti yang lain, sebagai bahan ajuan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia Khususnya dibidang Pelatihan, Penempatan Kerja, Mutasi Karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Himsar. 2012 *Perilaku organisasi*. Alfabeta, Bandung
- Aprilia Christy Mawei, (2014) Kepemimpinan, penempatan kerja, dan kompensasi pengaruh nya terhadap Kepuasan kerja pada PT. BANK BNI (PERSERO), TBK. KCU, *jurnal EMBA*, Vol. No 2 Juni 2014, Manado: Universitas Sam Ratulangi <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4441/3969>. Diakses Juni 2014, Hal 944-954
- Ardana, Komang, Ni Wayan Muijianti, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama; Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anonymous, 2009. Undang-undang No 129 tahun 2008 tentang Rumah sakit Biro Hukum Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta
- Anonimous. 2010. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 129/Menkes/SK/II/2008 tentang Klasifikasi Rumah sakit pada pasal 4, Jakarta
- Cascio. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Erlangga, Jakarta
- Fernando stefanus Lodjo. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja, Pada PT. PLN wilayah Suluttenggo Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3juni2013,Manado:UniversitasSamRatulangi.<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1882>. Diakses Juni 2013, hal 747-755
- Ghozali, Iman. 2009. Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS. Edisi keempat, Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas, Edisi Revisi Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Mustafa Hasan 2009. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Bumi Aksari edisi kesepuluh. Jakarta
- Smyling, Miles dan Miller, Howard. 2012. *Job satisfaction and Job Performance at the Internship Level. Journal of Leadership. Accountability and Ethics*.
- Sugiyono, 2012. *Statistika untuk penelitian* Bandung: CV Alfabeta, Bandung