

The Effect Of Placement And Training On Employee Performance Moderated By Period Of Service At UPT Health Center Models

Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada UPT Puskesmas Teladan

Sapina Dongoran^{1*}, Tuti Anggraini²

Universitas islam negeri Sumatra utara^{1,2}

safinadongoran@gmail.com¹, tuti.anggraini@uinsu.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of placement and training on employee performance moderated by years of service at the exemplary UPT Puskesmas. The population in this study were 52 employees of the model public health center upt. The number of samples in this study were 52 respondents with saturated sampling technique. Data collection techniques in this study used interviews, questionnaires and documentation studies. The analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously placement and training have a significant effect on employee performance at the exemplary health center UPT. The partial test shows that placement and training each have a positive and significant effect on employee performance at the exemplary health center upt.

Keywords : *placement, training, years of service, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawandimoderasi oleh masa kerja pada UPT Puskesmas teladan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan upt puskesmas teladan sebanyak 52 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak penempatan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT puskesmas teladan. Uji parsial menunjukkan bahwa penempatan dan pelatihan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada upt puskesmas teladan.

Kata kunci : *penempatan, pelatihan, masa kerja, kinerja karyawan.*

1. Pendahuluan

Melihat tingkat persaingan yang semakin hari mengalami peningkatan, dimana tingkat persaingan yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaannya. Baik itu instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, dimana dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaannya. Tujuan tersebut tidak akan dicapai tanpa adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Maka untuk mempertahankan stabilitas perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam kegiatan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan perlu membuat

penilaian kinerja karyawannya untuk melihat sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai. Menurut (Mangkunegara, 2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi manajemen, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada didalamnya.

Menurut (Rivai, 2009) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan- kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap karyawan baik kreativitasnya dan prakarsanya. Sebaiknya perusahaan melaksanakan penempatan karyawan harus sesuai dengan ungkapan "penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat". Untuk mencapai tujuan tersebut setiap organisasi harus mempersiapkan SDM nya dalam menghadapi segala perubahan-perubahan yang terjadi akibat perkembangan dunia ekonomi, bisnis, sosial, serta ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek).

Selain penempatan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Menurut (Eko Widodo, 2015) pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Objek dalam penelitian ini adalah upt puskesmas teladan .

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing masing karyawan. Namun demikian terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerja adalah: (a) faktor pekerjaan itu sendiri, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. (b) faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. (c) faktor kesempatan atau promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. (d) faktor supervisor, merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. (e) faktor rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial; akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan Masa kerja juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2006)

Dalam penelitian sebelumnya (Lumantow et al., 2015) yang berjudul pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh masa kerja pada pt.deho canning company bitung. hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pada jurnal kedua oleh (Yuliana et al., 2020) yang berjudul pengaruh pelatihan, penempatan dan kinerja kelompok pakar secara parsial dan secara simultan terhadap capacity building DPRD komering ilir. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, penempatan, kinerja berpengaruh signifikan pada capacity building.

(Louis Andrianus, 2020) dalam penelitiannya penempatan dan pelatihan secara berempak sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anshari, 2012) berdasarkan hasil analisis koefisien regresi antara pelatihan terhadap peningkatan prestasi karyawan maka di peroleh hasil regresi bernilai positif dan signifikan dimana dengan meningkatkan pelatihan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2012), mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Ardana, 2012), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Menurut (Suwatno, 2013) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Motivasi

(Sondang P, 2008), menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. (Mangkunegara, 2005), mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Kepuasan Kerja

(Robbins, S dan Coulter, 2007), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya (Kreitner, 2005).

Masa Kerja

Masa kerja juga merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2006).

Kinerja

(Dessler, 2009), Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Handoko, 2009) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses yang menilai organisasi dan uang mengevaluasi atau penilaian prestasi kerja karyawan.

3. Metode penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Jumlah populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai UPT Puskesmas Teladan Medan sebanyak 52 orang dengan metode *total sampling*. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, 2014). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penempatan (X1), Pelatihan (X2), masa kerja (M) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Uji Instrumen

Pada tahap ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas yang dimana kelayakan kuesioner dapat digunakan, apabila nilai korelasi r hitung $>$ r tabel maka item kuesioner adalah valid serta layak dijadikan sebagai item kuesioner penelitian dan begitu juga reliabilitas dapat dinyatakan reliabel jika r hitung $>$ r tabel.

Uji Asumsi Klasi

Uji normalitas merupakan uji yang memiliki tujuan untuk tolak ukur mengetahui apakah data tersebut memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistic parametric. Tahapan selanjutnya adalah uji multikolinearitas, pada tahap uji ini informasi dikatakan tidak ada multikolinearitas jika nilai VIF $<$ 10 dengan nilai resistansi $>$ 0,10. Kemudian dilakukan uji heteroskedastisitas dengan tujuan untuk mengetahui suatu model regresi terjadi atau tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan agar mengetahui keakuratan hubungan pengungkapan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). uji ini dapat diselesaikan dengan menggunakan persamaan berikut :

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

Keterangan :

Y = kinerja karyawan
 α = konstanta
 $\beta_1 \beta_2$ = koefisien Regresi
 $X_1 X_2$ = Variabel bebas
 e = eror item

Analisis Regresi Moderasi

Untuk mengembangkan model hubungan pemeriksaan kekambuhan digunakan factor pengarah. Secara keseluruhan, variabel pengarah akan memperkuat atau melemahkan variabel reliabel. Model kondisi relaps dapat digunakan untuk pemeriksaan relaps terarah:

$$YMRA = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_4 X_1 * M + \beta_5 X_2 * M + e$$

Y MRA = kinerja karyawan
 α = konstanta
 $\beta_1 \beta_2$ = koefisien Regresi
 $X_1 X_2$ = Variabel bebas
 M = moderasi
 e = eror item

Koefisien Determinasi (R^2)

Angka yang terkandung dalam R^2 merupakan koefisien jaminan yang kemudian diubah menjadi persen. Factor bebas memiliki batasan dalam meperjelas variabel reliabel jika nilai R^2 atau R square kecil atau sangat kurang dari satu. Factor bebas seharusnya memiliki opsi untuk menunjukkan semua data yang diharapkan untuk meramalkan variasi variabel reliabel jika metodologi R square bernilai satu.

Uji T

Uji t untuk menentukan H_a diberhentikan jika nilai kepentingan $> 0,05$. Selain itu dengan uji t dapat melihat hasil t hitung apakah lebih besar dari t tabel.

Uji F

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara seluruh variabel dengan tingkat signifikan 0,05.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Nilai r tabel dalam uji validitas ini adalah 0,273 dengan tingkat signifikan 0,05. Informasi dari hasil uji validitas dirangkum dalam tabel terlampir :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indicator	r hitung	r tabel	keterangan
1.	Penempatan (X1)	X1.1	0,477	0,273	Valid
		X1.2	0,622	0,273	Valid
		X1.3	0,767	0,273	Valid
		X1.4	0,349	0,273	Valid
		X1.5	0,467	0,273	Valid
2.	Pelatihan (X2)	X2.1	0,676	0,273	Valid
		X2.2	0,709	0,273	Valid

No	Variabel	Indicator	r hitung	r tabel	keterangan
		X2.3	0,510	0,273	Valid
		X2.4	0,825	0,273	Valid
		X2.5	0,445	0,273	Valid
3.	Masa Kerja (M)	X3.1	0,738	0,273	Valid
		X3.2	0,589	0,273	Valid
		X3.3	0,361	0,273	Valid
		X3.4	0,738	0,273	Valid
		X3.5	0,515	0,273	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,782	0,273	Valid
		Y.2	0,395	0,273	Valid
		Y.3	0,311	0,273	Valid
		Y.4	0,838	0,273	Valid
		Y.5	0,639	0,273	Valid

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai dari r hitung > r tabel, dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner penelitian dikatakan layak untuk digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
1.	Penempatan (X1)	0,918	0,878	Reliabel
2.	Pelatihan (X2)	0,943	0,878	Reliabel
3.	Masa Kerja (X3)	0,896	0,878	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,891	0,878	Reliabel

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel > 0,878, hal ini berarti alat ukur tersebut akan memberikan hasil yang konsisten untuk meneliti objek yang sama.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76051600
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.090
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.629
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Dari tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal karena nilai dari hasil uji normalitas lebih besar dari nilai *standardized* yaitu $0,629 > 0,05$.

Uji Multikolenaritas

Tabel 4. Uji Multikolenaritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	PENEMPATAN	.962 1.040
	PELATIHAN	.962 1.040

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Hasil perhitungan dari tabel diatas menunjukkan bahwa pengukur VIF dari semua faktor bebas jauh di bawah 10 dan hasil dari biaya kekuatan yang dinilai lebih artikulasikan daripada 0,10 yang menyiatkan tidak ada hubungan antara elemen yang mengatur sendiri. Oleh karena itu, kemungkinan besar ada penjelasan bahwa tidak ada multikolinieritas antara elemen-elemen otonom dalam model longsor mundur.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.148	2.211		.971	.336
	PENEMPATAN	-.015	.099	-.023	-.156	.877
	PELATIHAN	-.024	.077	-.045	-.311	.757

a. Dependent Variabel: Abs_RES

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Dari hasil tabel 5 diatas menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas dengan *uji Glejser* menunjukkan nilai sig $> 0,05$ yaitu sebesar 0,877 untuk variabel Penempatan dan variabel Pelatihan sebesar 0,757. Maka ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini terbebas gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.870	3.707		3.472	.001
	PENEMPATAN	.273	.165	.233	.649	.005
	PELATIHAN	.032	.129	.035	.445	.008

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Dari hasil tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa :

- Konstanta (α) sebesar = 12,870 sedangkan untuk penempatan dan pelatihan setara dengan 0 atau dihapuskan, eskekusi pekerja akan bertambah 12,870 unit.
- Nilai $\beta_1 = 0,273$. Artinya setiap penambahan variabel penempatan sebesar 1 % apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,273%.
- Nilai $\beta_2 = 0,032$. Artinya setiap penambahan variabel pelatihan sebesar 1 % apabila variabel lain dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,032%.

Analisis Regresi Moderasi

Tabel 7. Hasil Regresi Moderasi

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.954	4.267		4.208	.000
	MASA KERJA	.209	.444	.214	.470	.041
	PENEMPATAN*MASA KERJA	.012	.013	.415	.911	.007
	PELATIHAN*MASA KERJA	.001	.006	.032	.564	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

- Diketahui nilai signifikan variabel interaksi antara penempatan dengan masa kerja sebesar 0,007 (<0,05) maka disimpulkan bahwa variabel penempatan mampu memoderasi pengaruh variabel masa kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
- Diketahui nilai signifikan variabel interaksi antara pelatihan dengan masa kerja sebesar 0,000 (<0,05) maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan mampu memoderasi pengaruh variabel masa kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.759	.800	1.814

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN*MASA KERJA, MASA KERJA, PENEMPATAN*MASA KERJA

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Dari hasil tabel 8 diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,759 maka memiliki arti bahwa pengaruh variabel pelatihan dan penempatan terhadap variabel kinerja karyawan setelah adanya variabel moderasi (masa kerja) sebesar 75,9%. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi (masa kerja) dapat memperkuat pengaruh variabel pelatihan dan penempatan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji T

Tahapan berikut adalah untuk memeriksa dampak dari variabel bebas dan variabel terikat. Uji kepentingan dalam penelitian ini menggunakan uji t. Persamaan t tabel = jumlah responden kurang dua atau disusun menurut resep, t tabel $52-4 = 48$, didapat t tabel adalah 1,67722.

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.472	.001
	PENEMPATAN	2.649	.005
	PELATIHAN	2.445	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

- Variabel Penempatan (X1)
Diperoleh nilai t hitung Penempatan > t tabel yaitu 2,649 > 1,67722 dan nilai sig < 0,05 yaitu 0,005 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Pelatihan (X2)
Diperoleh nilai t hitung Pelatihan > t tabel yaitu 2,445 > 1,67722 dan nilai sig < 0,05 yaitu 0,008 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Untuk menentukan tabel F, harus menemukan nilai df1 (N1) = k-1 = 4-1 = 3, df2 (N2) = n-k = 52-4 = 48 dan tabel f adalah 2,80. Berikut adalah hasil dari uji F adalah :

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.888	3	3.296	3.001	.000 ^b
	Residual	158.035	48	3.292		
	Total	167.923	51			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN*MASA KERJA, MASA KERJA, PENEMPATAN*MASA KERJA

Sumber : Hasil olahan IBM SPSS statistic 25

Variabel pelatihan dan penempatan memiliki nilai F sebesar 3,001 dengan taraf signifikan 0,000 dengan penjelasan bahwa F dinilai sebesar 3,001 > F tabel 2,80 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan positif. Secara umum akan diterima bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Maka disimpulkan bahwa kedua variabel independent saling berkaitan dan memiliki hubungan.

Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa penempatan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan dan penempatan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Rahmi & Nue, 2022).

Selain penempatan dan pelatihan terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah pengalaman, semakin banyak pengalaman kerja membuat

pegawai memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relative tinggi dan dampak baik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Masa Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa penelitian ini menyatakan bahwa penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan akan menjadi lebih kuat untuk pegawai UPT Puskesmas Teladan yang sudah lama bekerja. Diartikan pegawai UPT Puskesmas Teladan mempunyai masa kerja yang lama merasa nyaman dengan posisi pekerjaannya dan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan basic nya masing-masing sehingga tercipta kinerja yang baik.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Penempatan memiliki t hitung sebesar 2,649 > 1,67722 dengan nilai sig < 0,05 yaitu 0,005 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
2. Variabel pelatihan memiliki t hitung sebesar 2,445 > 1,67722 dengan nilai sig < 0,05 yaitu 0,008 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel pelatihan dan penempatan memiliki nilai F sebesar 3,001 dengan taraf signifikan 0,000 dengan penjelasan bahwa F dinilai sebesar 3,001 > F tabel 2,80 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan positif. Secara umum akan diterima bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Maka disimpulkan bahwa kedua variabel independent saling berkaitan dan memiliki hubungan.
4. Nilai signifikan variabel interaksi antara penempatan dengan masa kerja sebesar 0,007 (<0,05) maka disimpulkan bahwa variabel penempatan mampu memoderasi pengaruh variabel masa kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dan nilai signifikan variabel interaksi antara pelatihan dengan masa kerja sebesar 0,000 (<0,05) maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan mampu memoderasi pengaruh variabel masa kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Anshari, M. (2012). *Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan di Lingkungan Pendidikan Islam*. <http://heryproxim.blogspot.com/2012/06/manajemen-sarana-prasaranapendidikan.html>
- Ardana, K. dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM* (1st ed.). indeks.
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Edisi 2* (BPFE).
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM* (Revisi). Bumi Aksara.
- Kreitner, R. dan A. K. (2005). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Louis Andrianus, K. (2020). *Pengaruh Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Pematang Siantar* [Univeristas Sumatera Utara]. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/27730>
- Lumantow, R. Y., Tewel, B., & Lengkong, V. P. K. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi (EMBA)*, 3(1), 717–725.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. . A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Rahmi, N., & Nue, A. S. (2022). Nur,R. & Agus. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, 10*(1). <https://doi.org/10.24127/pro.v10i1.5483>
- Rivai, M. dan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Robbins, S dan Coulter, M. (2007). *Manajemen (Kedelapan)*. PT Indeks.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi* (D. B. M. Erlangga (ed.); sepuluh).
- Sondang P, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Yuliana, Zamzam, F., & Marnisah, L. (2020). SIMULTAN TERHADAP CAPACITY BUILDING fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. *Jurnal Ecoment GlobalJurnal Ecoment Global : KajianBisnis Dan Manajemen, 5*(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v5i1.952>