

## PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS ANDALAS PADANG

Yaumil Khairiyah<sup>1</sup>, Febriani<sup>2</sup>, Budi Yanti<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang

Yaumilkhairiyah13@gmail.com, budiyantiyanti04@gmail.com, anifebri173@gmail.com

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of work placement and mutation on the performance of Andalas University Hospital Padang staff. The research method used is quantitative. The sampling technique used was saturated sampling, so the sample in the study was 139 respondents. Data analysis techniques used are multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. The level of performance provided by employees to the Andalas University Hospital in the form of growth and development of the Andalas University Hospital from year to year shows good performance in terms of the building and spatial planning and the addition of patient beds. Along with the addition of supporting facilities and services must be balanced with the provision of competent Human Resources (HR) through job placement and mutations given to employees. Based on multiple linear regression analysis found that  $Y = 15,424 + 0,391 X_1 + 0,600 X_2 + e$ . Based on the results of research on work placement and mutation partially positive and significant effect on the performance of Andalas University Hospital Padang staff. Based on the simultaneous test results it is known that work placement and mutation together have a significant effect on the performance of Andalas University Hospital Padang employees, while the coefficient of determination results obtained Adjusted RSquare of 29%.*

**Keywords:** *Job Placement, Mutation and Employee Performance*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan mutasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh, sehingga sampel dalam penelitian sebanyak 139 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Tingkat kinerja yang diberikan oleh pegawai kepada Rumah Sakit Universitas Andalas yaitu dalam bentuk pertumbuhan dan perkembangan Rumah Sakit Universitas Andalas dari tahun ke tahun menunjukkan performa yang baik dari sisi bangunan dan penataan ruang serta penambahan jumlah tempat tidur pasien. Seiring dengan penambahan fasilitas penunjang dan pelayanan harus diimbangi dengan penyediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten melalui penempatan kerja dan mutasi yang diberikan kepada pegawai. Berdasarkan analisis regresi linear berganda ditemukan bahwa  $Y = 15,424 + 0,391 X_1 + 0,600 X_2 + e$ . Berdasarkan hasil penelitian pada penempatan kerja dan mutasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang. Berdasarkan hasil uji secara simultan diketahui penempatan kerja dan mutasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang, sementara hasil koefisien determinasi didapatkan *Adjusted RSquare* sebesar 29%.

**Kata Kunci:** Penempatan Kerja, Mutasi dan Kinerja Pegawai

### A. PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit Unand merupakan Rumah sakit Perguruan tinggi Negeri (RSPTN) yang berada dibawah pengelolaan Universitas Andalas. Rumah sakit yang berada di kompleks kampus Unand Limau Manis, kecamatan Pauh, kota Padang, Sumatera Barat. Rumah sakit ini berdiri di atas tanah seluas 3.5 Ha dengan luas bangunan 21.306 m<sup>2</sup> didirikan dengan dana dari *Islamic Development Bank (IDB)* (Rumah Sakit Universitas Andalas, 2018:5).

Penempatan kerja pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas terdiri 2 (dua) bagian diantaranya adalah penempatan awal dan penempatan ulang. Penempatan awal ditujukan untuk

pegawai baru yang telah lulus seleksi penerimaan pegawai. Dokumen penempatan awal adalah Keputusan Direktur tentang penerimaan pegawai tetap atau Surat Perjanjian Kerja (Pakta Integritas) untuk pegawai kontrak. Penempatan awal pegawai dilakukan oleh bidang Kepegawaian dan Diklat sesuai dengan kebutuhan/lowongan pekerjaan saat rekrutmen dan seleksi, dan telah didiskusikan terlebih dahulu dengan kepala departemen terkait (Rumah Sakit Universitas Andalas, 2018:14).

Penempatan kerja pegawai pada Rumah Sakit Universitas Andalas masih terdapat permasalahan yang membuat pegawai belum memiliki kinerja yang efektif, karena dalam penempatan kerja tersebut masih terdapat sistem kekeluargaan, sehingga bisa menduduki jabatan yang belum sesuai dengan kemampuannya. Kesalahan dalam penempatan kerja membuat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai belum efektif yang akhirnya berdampak pada tujuan yang diinginkan oleh Rumah Sakit Universitas Andalas.

Pelaksanaan mutasi pada pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas pada dasarnya berorientasi untuk melakukan pemindahan, pengisian jabatan pada pegawai yang memiliki kapasitas, kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi jabatan/posisi tertentu sehingga dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Pegawai yang akan mengisi jabatan yang kosong dinilai berdasarkan kompetensi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki. Ada beberapa alasan mengapa terjadinya mutasi, yaitu keinginan pegawai itu sendiri dan keinginan perusahaan atau organisasi (Rumah Sakit Universitas Andalas, 2018:18).

Pelaksanaan mutasi kerja pada Rumah Sakit Universitas Andalas masih belum sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah dibuat oleh manajemen Rumah Sakit Universitas Andalas karena dalam pelaksanaan mutasi kerja masih terdapat ketidakcocokan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang baru, maka oleh sebab itu pegawai tersebut perlu adanya bimbingan atau pelatihan bagi Rumah Sakit Universitas Andalas dalam rangka menjalankan pekerjaannya, terkadang mutasi kerja yang dilakukan belum sesuai dengan pendidikan yang dimiliki, permasalahan ini tentunya akan membutuhkan waktu yang lama dalam pemahaman pekerjaan yang baru tersebut, sehingga operasional Rumah Sakit Universitas Andalas akan berjalan dengan lambat.

Tingkat kinerja yang diberikan oleh pegawai kepada Rumah Sakit Universitas Andalas yaitu dalam bentuk pertumbuhan dan perkembangan Rumah Sakit Universitas Andalas dari tahun ke tahun menunjukkan performa yang baik dari sisi bangunan dan penataan ruang serta penambahan jumlah tempat tidur pasien. Seiring dengan penambahan fasilitas penunjang dan pelayanan harus diimbangi dengan penyediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten. Namun permasalahan ini masih perlu diperhatikan lagi karena masih terdapat pegawai yang bekerja belum sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan jauh dari harapan yang diinginkan oleh Rumah Sakit Universitas Andalas. Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan organisasi. Untuk itu, manajemen Rumah Sakit Universitas Andalas melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja pegawai termasuk penempatan kerja dan mutasi yang diberikan pada pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang?
2. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang?
3. Apakah penempatan kerja dan mutasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan mutasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang?

## B. LANDASAN TEORI

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2015:19) sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan, mereka membandingkan kedudukan istimewa sumber daya ini dengan sumber daya unggulan daya saing yang lain yang kini semakin berkurang keampuhannya, seperti teknologi produk dan proses produksi.

### 2.2 Penempatan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:179), penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaan. Penempatan ini sangat penting, karena aktivitas-aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan, jika semua jabatan ada pejabatnya.

Menurut Hasibuan (2016:180), indikator penempatan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Orientasi merupakan memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajibannya, tugas dan tanggungjawabnya, peraturan-peraturan perusahaan, sejarah dan struktur organisasi perusahaan serta memperkenalkan kepada karyawan lama. Orientasi ini bertujuan supaya karyawan baru itu merasa dirinya telah diterima dalam lingkungan pekerjaannya, sehingga ia tidak canggung lagi untuk mengerjakan tugasnya. Orientasi ini merupakan tugas yang harus dilaksanakan oleh USDM atau bagian personalia perusahaan bersangkutan.
2. Induksi adalah kegiatan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawan baru yang telah ditetapkan, agar ia menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan induksi ini diharapkan karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sehingga ia dapat mengerjakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Kegiatan untuk menginduksi ini dilakukan oleh atasan langsung dan para karyawan senior dalam unit kerjanya.
3. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan suatu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah organisasi.
4. Keterampilan (*skill*) merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku yang mengarah pada suatu hasil yang diamati.

### 2.3 Mutasi

Menurut Kadarisman (2013:69), mutasi merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut Kadarisman (2013:87), mutasi kerja karyawan harus didasarkan pada analisis jabatan sebagai berikut:

1. Kualifikasi yaitu standarkan kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi untuk mengisi jabatan tertentu, hal ini dapat dilakukan berdasarkan Ijazah, pengalaman serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.
2. Keinginan pegawai

Menurut Kadarisman (2013:120), mutasi atas keinginan karyawan yaitu terkadang pegawai secara spontanitas mengajukan keinginannya untuk dipindahkan ke tempat kerja lain yang ada dalam lingkungan organisasi. Hal ini terjadi apabila tugas atau pekerjaan yang mereka

kerjakan kurang sesuai dengan keinginannya, lingkungan kerja yang kurang menggairahkan, dan alasan-alasan lainnya.

## 2.4 Kinerja

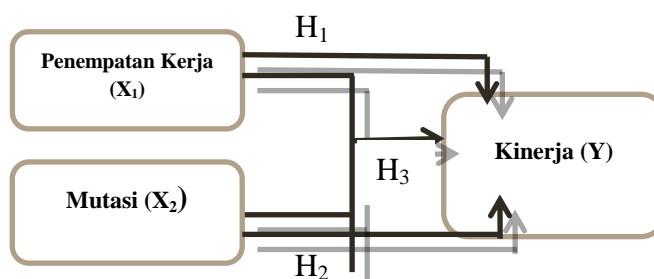
Menurut Sutrisno (2013:170), kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2013:172), indikator kinerja pegawai dapat digunakan empat aspek dari kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Kualitas adalah sebagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan. Kualitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

## Kerangka Konseptual

Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual



## Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>= Diduga penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang.

H<sub>2</sub>= Diduga mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang.

H<sub>3</sub>= Diduga penempatan kerja dan mutasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang.

## C. METODE PENELITIAN

### 3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:21), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu statistik hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi atau inferensi), penelitian ini untuk melihat pengaruh penempatan kerja dan mutasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang dengan jumlah 139 orang pegawai. pegawai bagian perawat, bidan dan administrasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini termasuk banyak sehingga teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *sampling* jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai bagian perawat, bidan dan administrasi dengan jumlah sebanyak 139 orang pegawai.

### 3.3 Teknik Analisa Data

#### 1) Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2015:21), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu statistik hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi atau inferensi). Analisis ini menggunakan rumus.

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5.SS) + (4.S) + (3.CS) + (2.TS) + (1.STS)}{n}$$

Dimana:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- CS = Cukup Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

#### 2) Uji Validitas

Menurut Riduwan dan Sunarto (2014:348), uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan kriteria nilai *corrected item total correlation* > 0,30, untuk menghitung nilai tersebut maka digunakan rumus korelasi sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x \Sigma y)}{\sqrt{[\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Dimana

- $R_{xy} = r_{\text{hitung}}$
- $r = \text{Correlation product moment}$
- $x = \text{Skor rata-rata dari } x$
- $y = \text{Skor rata-rata dari } y$
- $n = \text{Jumlah responden}$

#### 3) Uji Reliabilitas

Menurut Riduwan dan Sunarto (2014:348), uji reliabilitas menunjukkan pada sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah di anggap baik. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat dihandalkan dengan nilai *Crombach Alpha*  $\geq 0,60$ , untuk menghitung uji reliabilitas maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma S_b^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana :

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrument
- $k$  = Banyaknya butir pertanyaan
- $S_t^2$  = Deviasi standar
- $\Sigma S_b^2$  = Jumlah deviasi standar butir

#### 4) Analisis Regresi Linier Berganda

Riduwan dan Sunarto (2014:108), analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal dua variabel bebas atau lebih ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_4$ ) dengan suatu variabel terikat, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Penempatan Kerja
- X<sub>2</sub> = Mutasi
- e = Standar error

### 5) Uji t

Menurut Riduwan dan Sunarto (2014:116), uji t (parsial) berfungsi untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat secara individu. Uji ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan cara  $df = n - k$  atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing  $t_{hitung}$  yaitu  $\leq 0,05$ , sehingga masing-masing variabel tersebut dikatakan berpengaruh secara parsial. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana :

- t = Koefisien  $t_{test}$
- r = Korelasi
- n = Jumlah sampel
- $r^2$  = Koefisien determinasi

### 6) Uji F

Menurut Riduwan dan Sunarto (2014:86), uji F (simultan) berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $\leq 0,05$ , dengan derajat kepercayaan  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$  tertentu. Adapun uji statistiknya adalah :

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

Dimana :

- F = Nilai  $F_{hitung}$
- $R^2$  = Nilai koefisien determinasi
- n = Jumlah sampel
- k = Jumlah variabel

### 7) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel *dependen Adjusted R<sup>2</sup>* koefisien determinasi mempunyai nilai berkisar antara  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Untuk menguji koefisien determinasi dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum_2 y}{\sum y^2}$$

Dimana:

- $R^2$  = Koefisien determinasi.
- $b_1$  = Koefisien korelasi
- $b_2$  = Kuadrat selisih nilai Y dengan nilai Y rata-rata

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

**Tabel. 4.1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15,424	4,428		3,483	0,001
1 X1	0,391	0,099	0,297	3,938	0,000
X2	0,600	0,119	0,378	5,020	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 20.0, 2019.

$$Y = 15,424 + 0,391 X_1 + 0,600 X_2 + e$$

1. Dari persamaan regresi variabel di atas dapat diketahui konstanta yang diperoleh sebesar 15,424. Hal ini berarti bahwa, tanpa penempatan kerja dan mutasi maka kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang sudah ada sebesar 15,424 satuan.
2. Koefisien regresi variabel penempatan kerja ( $X_1$ ), sebesar 0,391. Artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan penempatan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang mengalami peningkatan sebesar 0,391 satuan atau 39,1%.
3. Koefisien regresi variabel mutasi ( $X_2$ ), sebesar 0,600. Artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan mutasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang mengalami peningkatan sebesar 0,600 satuan atau 60%.

#### 4.2 Uji Hipotesis

##### 1) Uji t (Parsial)

Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel. 4.2**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15,424	4,428		3,483	0,001
1 X1	0,391	0,099	0,297	3,938	0,000
X2	0,600	0,119	0,378	5,020	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 20.0, 2019.

- 1) Variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal

ini dapat juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $df = n - k = 139 - 3 = 136$  (1,656), jadi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,938 > 1,656) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

- 2) Variabel mutasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $df = n - k = 139 - 3 = 136$  (1,656), jadi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5,020 > 1,656) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
- 2) **Uji F (Simultan)**

Berdasarkan uji F (Simultan) yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	985,204	2	492,602	29,143	0,000 <sup>b</sup>
Residual	2298,810	136	16,903		
Total	3284,014	138			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 20.0, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.3 dapat dilihat pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,143 dengan nilai  $F_{tabel}$  ( $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ), ( $df_2 = n - k = 139 - 3 = 136$ ) adalah 3,06 sehingga nilai  $F_{hitung}$  ( $29,143 > F_{tabel}(3,06)$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) dan mutasi ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang.

- 3) **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	0,548 <sup>a</sup>	0,300	0,290	4,111	0,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 20.0, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* dengan sebesar 0,290. Hal ini berarti kemampuan variabel penempatan kerja ( $X_1$ ), dan mutasi ( $X_2$ ) menjelaskan kinerja pegawai hanya sebesar 29% sedangkan sisanya 71% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kemampuan dan motivasi.

#### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) **Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**



Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang, dengan demikian orientasi, induksi, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang, hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja merupakan pemberian tanggungjawab kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang oleh pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang. Pelaksanaan sistem penempatan kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan kerja yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan.

Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal oleh rumah sakit Universitas Andalas Padang, dengan kata lain penempatan kerja pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya supaya hasil pekerjaan yang mereka berikan sesuai yang diharapkan.

## **2) Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang, dengan demikian, kualifikasi, kemampuan dan keinginan pegawai dapat menentukan terjadinya mutasi pada pegawai, karena dalam pelaksanaan mutasi tersebut dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, sebagian besar pegawai mengetahui tata cara pelaksanaan dan syarat-syarat dalam proses mutasi, pegawai yang akan dimutasi mendapatkan sosialisasi tentang mutasi terlebih dahulu dari pimpinan baik pegawai yang baru maupun yang sudah lama bekerja, pegawai memiliki kecakapan dan skill yang baik sehingga mampu diandalkan dan mampu mengaplikasikan dalam bidang pekerjaannya, serta memiliki rasa tanggungjawab yang penuh terhadap pekerjaan.

## **3) Pengaruh Penempatan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan penempatan kerja dan mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit Universitas Andalas Padang, hal ini terjadi karena penempatan kerja yang baik dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai selain itu sistem mutasi yang dilakukan oleh rumah sakit Universitas Andalas Padang sangat berperan penting dalam mengembangkan kemampuan kerja pegawai karena mutasi kerja tersebut dilakukan bukan hanya sebagai sanksi kepada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan standar operasional saja, melainkan juga untuk merubah pola pikir pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang baru sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sama dengan Runtuwene, al (2016;277), menemukan bahwa penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun dalam model ini juga mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dikembangkan yaitu pengaruh antara penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Manado adalah tepat atau fit.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

1. Variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.
2. Variabel mutasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.

3. Variabel penempatan kerja dan mutasi secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 29% dijelaskan oleh penempatan kerja dan mutasi sedangkan sisanya 71% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti kemampuan dan motivasi.

## 5.2 Saran

1. Diharapkan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang memberikan pengenalan terlebih dahulu sebelum mereka mengerjakan tanggungjawabnya selain itu disertai dengan pelatihan supaya penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga hasil kerja yang mereka berikan sesuai dengan harapan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang.
2. Diharapkan Rumah Sakit Andalas Padang memberikan pengarahan kepada pegawai supaya mereka bisa menerima mutasi yang diberikan kepadanya agar pekerjaan yang mereka kerjakan tidak berjalan dengan monoton dan dapat berinovasi dalam menjalankan pekerjaan sehingga hasil kerja yang mereka berikan menjadi lebih meningkat dari sebelumnya.
3. Diharapkan pimpinan masing-masing bidang memberikan pengawasan dan pengarahan yang baik kepada pegawai, supaya mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu S. P. 2016. *Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2014. *Pengantar Statistika*. Cetakan Ke -7. Bandung: Alfabeta.
- Rumah Sakit Universitas Andalas. 2018. *Pedoman Penerimaan, Penempatan Dan Mutasi Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Tahun 2018*. Kampus UNAND Limau Manis Padang, Sumatera Barat.
- Runtuwene, Patricia, dkk. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01*.
- Sugiyono. 2015. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Cetakan ke tujuh, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.