

**KEBIJAKAN PENEMPATAN SUMBERDAYA MANUSIA DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PRESTASI KERJA DI SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
dr. SOEBANDI KABUPATEN JEMBER**

Faridha Puspitasari*, Muhammad Amin**
Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES dr. Soebandi

ABSTRAK

Berpegang pada tujuan dan misi STIKES dr. Soebandi Kabupaten Jember, maka wajar apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan STIKES. Lagi pula unsur manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam memberikan pelayanan dan kepuasan yang maksimal kepada perusahaan dan lapisan masyarakat. Hal ini terlihat pada program-program kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, karyawan STIKES dr. Soebandi Kabupaten Jember. Aspek penempatan karyawan dalam mengisi posisi yang ada dalam STIKES dr. Soebandi Kabupaten Jember merupakan hal yang utama pula. Hal ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan (preformance) dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada mahasiswa dan lapisan masyarakat yang membutuhkan bantuan.

Pembangunan aparatur pemerintah juga diarahkan kepada peningkatan kualitas, efisiensi, dan efektifitas seluruh tatanan administrasi STIKES dr. Soebandi Kabupaten Jember, termasuk peningkatan kemampuan, disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas di STIKES dr. Soebandi Kabupaten Jember dengan sebaik-baiknya.

Penelitian ini menggunakan skala Likert, sampel yang diteliti 20 orang karyawan STIKES dr. Soebandi Kabupaten Jember. Variabel yang digunakan adalah kesesuaian pengetahuan (X1), kesesuaian sikap (X2), kesesuaian ketrampilan (X3) dan prestasi kerja (Y). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap prestasi kerja digunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis regresi linier berganda yang digunakan adalah uji F untuk menguji secara serentak pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya dan uji t untuk mengetahui variabel bebas mana yang memberikan pengaruh paling besar terhadap variabel terikatnya. disamping itu juga digunakan uji asumsi klasik.

Hasil analisis yang didapat diketahui besarnya F hitung 19,7752 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5%, sehingga kesesuaian pengetahuan (X1), kesesuaian sikap (X2), kesesuaian ketrampilan (X3) dan prestasi kerja (Y). Pengaruh serentak seluruh variabel bebas terhadap prestasi kerja sebesar 78,76%. Secara parsial setiap variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja. Pengaruh dominan pada penelitian ini adalah variabel kesesuaian sikap (X3) terhadap prestasi kerja sebesar 76,17%. Penelitian ini tidak melanggar uji asumsi klasik multikolinier, dan heteroskedastisitas.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia; Prestasi Kerja

PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu dari sumber daya yang ada pada suatu organisasi mempunyai peranan utama dalam melaksanakan tugas dan menyelenggarakan fungsi organisasi. Sumber Daya Manusia

(*Human Resources*) yang sering juga disebut personel atau karyawan pada organisasi merupakan sumber daya yang sangat menentukan karena satu-satunya sumber daya yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, motivasi, karya dan kebutuhan.

Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi atau besarnya anggaran yang ditetapkan, serta moderennya peralatan yang ada tanpa peranan manusia sebagai tenaga kerja baik visi maupun misi dari organisasi tidak akan terlaksana dengan baik, apabila sumber daya manusia ini tidak diperhatikan.

Dalam banyak hal, karena manusia adalah pusat dan pengelola segala kegiatan organisasi, maka kegiatan yang dilakukan manusia, sangat penting. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dapat dicapai apabila sumber daya manusia dikembangkan secara wajar sesuai dengan kebutuhan.

Sumber daya manusia pada organisasi/instansi pemerintah sering disebut aparatur negara. Pembangunan aparatur negara yang handal serta mampu melaksanakan keseluruhan penyelenggaraan tugas pemerintahan umum dan pembangunan dengan efisien, efektif, dan terpadu, yang didukung oleh aparatur negara yang profesional, bertanggung jawab, bersih dan berwibawa, serta menjunjung tinggi kejujuran, kebenaran, dan keadilan. Pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayan, dan pengayoman kepada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparatnya.

Berpegang pada tujuan dan misi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) dr. Soebandi Kabupaten Jember, maka wajar apabila manajemen sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan kantor. Lagi pula unsur manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam memberikan pelayanan dan kepuasan yang maksimal kepada perusahaan dan lapisan masyarakat. Hal ini terlihat pada program-program kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) dr. Soebandi

Kabupaten Jember. Bagi Intansi yang memperoleh REKOM dari DIKTI tentang penyelenggaraan proses belajar mengajar dan sudah terakreditasi BAN-PT, bergerak di bidang pendidikan terdapat hubungan langsung antara mahasiswa dan Kantor Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dalam hal pelayanan penempatan tenaga kerja Indonesia bekerja ke Luar Negeri dari peraturan yang berlaku.

Dengan ini aspek penempatan karyawan dalam mengisi posisi yang ada dalam Kantor Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) dr. Soebandi Kabupaten Jember merupakan hal yang utama pula. Hal ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan (*performance*) dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada mahasiswa dan lapisan masyarakat yang membutuhkan bantuan.

Pembangunan aparatur pemerintah juga diarahkan kepada peningkatan kualitas, efisiensi, dan efektifitas seluruh tatanan administrasi kantor, termasuk peningkatan kemampuan, disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan karyawan sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas instansi dan pembangunan dengan sebaik-baiknya.

Sejalan dengan upaya pemerintah Indonesia untuk menempatkan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) yang bekerja di luar negeri, sehingga mendatangkan devisa guna pembangunan nasional dan khususnya pembangunan di daerah masing-masing dilakukan dengan sebaik-baiknya sesuai ketrampilan diperoleh dengan hasil yang efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan yang ada, pada dasarnya adalah untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh sejumlah variabel bebas dalam konsep kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel-variabel tergantung dalam konsep kinerja karyawan STIKES dan AKBID dr Soebendi maka penelitian

yang digunakan termasuk dalam penelitian jenis *explanatory* (penjelasan). Untuk keperluan penelitian ini ada sejumlah 100 (seratus) pegawai dibutuhkan 97 (sembilan puluh tujuh) karyawan (2 orang mengajukan cuti dan 1 orang adalah peneliti sendiri) yang diambil sebagai sampel penelitian.

HASIL

Gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan pada usia dapat dilihat pada.

Tabel 6.1 Jumlah Responden Berdasarkan Pada Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	
		N	%
1.	31 – 40	3	15
2.	41 – 50	15	75
3.	> - 50	2	10
Total		20	100

Sumber : data primer diolah (2014).

Dari tabel 6.1 diatas tampak bahwa sebagian besar Responden berusia matang untuk menentukan suatu keputusan dalam bekerja yaitu antara 31 - 40 tahun sebesar 15 % Usia 41 - 50 tahun sebesar 75 %, Usia diatas 50 tahun sebesar 10 %. Dari data ini dapat dikatakan Responden sebagian besar sudah memasuki usai lebih matang, sehingga terjadinya kemangkiran relatif stabil.

Tabel 6.2 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		N	%
1.	Sarjana	6	30
2.	Diploma	3	15
3.	SLTA	6	30
4.	SLTP	3	15
5.	SD	2	10
Total		20	100

Sumber : data primer diolah (2014)

Dari tabel 6.2 diatas terlihat pegawai yang berpendidikan tinggi, Sarjana yaitu 6 orang sebesar 30 %, pendidikan Diploma sebanyak 3 orang sebesar 15 %, sedangkan pendidikan SLTA 6 orang sebesar 30 %, pendidikan SLTP 3 orang sebesar 15 %, yang pendidikan

SD 2 orang sebesar 10 %.Hal ini sesuai dengan kebutuhan Kantor STIKES dr.Soebandi KabupatenJember.

Tabel 6.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		N	%
1	Laki-laki	14	70
2	Perempuan	6	30
Total		20	100

Sumber : data primer diolah (2014).

Dari tabel 6.3 terlihat bahwa Responden laki-laki terdapat 70 % dan Responden perempuan terdapat 30%.Mayoritas karyawan laki-laki lebih disebabkan alasan tehnik pekerjaan di Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa Timur menuntut ketahanan fisik harus kuat karena merupakan pelayanan masyarakat atau pelayanan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang selalu one day service.

Tabel 6.4 Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan.

No	Jabatan	Jumlah	
		N	%
1.	Kepala Kantor.	1	25
2.	Kepala seksi Perlindungan dan Evaluasi	1	25
3.	Kepala seksi Penyiapan dan Bimbingan	1	25
4.	Kepala Urusan Tata Usaha	1	25
Total		4	100

Sumber : data primer diolah (2014)

Tabel 6.4 menggambarkan kepala kantor sebesar 25 %, kepala seksi perlindungan dan evaluasi sebesar 25 %, kepala seksi penyiapan dan bimbingan sebesar 25 % dan kepala urusan Tata Usaha sebesar 25 %, menunjukkan bahwa Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa Timur cukup mengatasi pelayanan

terhadap masyarakat dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang membutuhkan bantuan sesuai yang diinginkan.

Tabel 6.5 Jumlah Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan

No	Golongan Kepangkatan	Jumlah	
		N	%
1.	Golongan IV	1	5
2.	Golongan III	10	50
3.	Golongan II	8	40
4.	Golongan I	1	5
Total		20	100

Tabel 6.5 diatas menggambarkan golongan kepangkatan Responden. Dari tingkatan kepala kantor sampai dengan kepala urusan Tata usaha. Jumlah golongan IV sebesar 5 %, golongan III sebesar 50 %, golongan II sebesar 40 %, golongan I sebesar 5 %, mayoritas golongan III lebih banyak dari pada golongan lainnya karena pekerjaan di kantor menentukan penanganan langsung di masyarakat melalui penyuluhan kepada Calon Tenaga Kerja Indonesia yang berminat bekerja ke Luar Negeri.

Tabel 6.6 Uji Validitas Atribut Pembentuk Prestasi Kerja

No	Korelasi	Signifikansi
10	0,605	0,005
11	0,814	0,000
12	0,898	0,000
13	0,540	0,008
14	0,856	0,000
15	0,678	0,001

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 6.7 nilai signifikansi untuk koefisien korelasi antara setiap atribut dengan total atribut kesesuaian pengetahuan lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan (α) yaitu 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden pada seluruh atribut adalah *valid*.

Tabel 6.7 Uji Validitas Atribut Pembentuk Kesesuaian Pengetahuan

No	Korelasi	Signifikansi
1	0,710	0,000
2	0,720	0,000
3	0,793	0,000

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 6.8 nilai signifikansi untuk koefisien korelasi antara setiap atribut dengan total atribut kesesuaian ketrampilan lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan (α) yaitu 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden pada seluruh atribut adalah *valid*.

Tabel 6.8 Uji Validitas Atribut Pembentuk Kesesuaian Ketrampilan

No	Korelasi	Signifikansi
4	0,773	0,000
5	0,885	0,000
6	0,544	0,015
7	0,754	0,000

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 6.9 nilai signifikansi untuk koefisien korelasi antara setiap atribut dengan total atribut kesesuaian sikap lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan (α) yaitu 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jawaban responden pada seluruh atribut adalah *valid*.

Tabel 6.9 Uji Validitas Atribut Pembentuk Kesesuaian Sikap

No	Korelasi	Signifikansi
15.	,779	0,000
16.	,772	0,000

Sumber : Lampiran 4

Tabel 6.10 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Korelasi
1	Variabel tergantung	0,5818
2	Kesesuaian Pengetahuan	0,6896
3	Kesesuaian Ketrampilan	0,5376
4	Kesesuaian Sikap	0,6896

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 6.10 diperoleh nilai reliabilitas untuk seluruh variabel lebih

dari 0,5, artinya seluruh variabel adalah reliabel.

PEMBAHASAN

Sehubungan dengan rumusan masalah dan untuk mengetahui pengaruh variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan dan kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja karyawan di Balai Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jatim, berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan :

$$Y = 0,5678 + 0,0174 (X_1) + 0,4388 (X_2) + 0,4394 (X_3) + e^1$$

Berdasarkan hasil uji F (secara simultan) atau secara bersama-sama variabel independent (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Balai Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jatim. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 78,76 % atau 0,7876 yang berarti variabel bebas X_1 (kesesuaian pengetahuan), X_2 (kesesuaian ketrampilan) dan X_3 (kesesuaian sikap) dapat menjelaskan variabel terikat Y (prestasi kerja) sebesar 78,76 %. Sedang sisanya sebesar 21,24 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas, yaitu X_1 (kesesuaian pengetahuan), X_2 (kesesuaian ketrampilan) dan X_3 (kesesuaian sikap) terhadap prestasi kerja berikut nyata atau tidaknya (ditunjukkan dengan Uji t) dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel pertama, yaitu X_1 , yaitu kesesuaian pengetahuan bertanda + (positip) dengan koefisien regresi sebesar 0,0174. Tanda positip berarti semakin besar atau banyak jumlah karyawan yang sesuai pengetahuannya dengan pekerjaan yang dilaksanakan selama ini di Balai Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jatim akan

mempengaruhi prestasi kerjanya. Dari perhitungan didapat t hitung sebesar 3,4207. Karena $t \text{ hitung} = 3,4207 > 2,1199$ maka H_0 ditolak pada *level of significant* 5 %. Sehingga secara parsial kesesuaian pengetahuan berpengaruh secara nyata terhadap variabel tergantung. Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada kesesuaian pengetahuan maka akan ada perubahan pada variabel tergantung. Nilai r parsial untuk kesesuaian pengetahuan sebesar 41,32% berarti bahwa variabel kesesuaian pengetahuan mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 41,32 %.

- b. Variabel kedua, yaitu X_2 , yaitu kesesuaian ketrampilan bertanda + (positip) dengan koefisien regresi sebesar 0,4388. Tanda positip berarti semakin besar atau banyak jumlah karyawan yang ketrampilannya sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan selama ini di Balai Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jatim akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Dari perhitungan didapat t hitung sebesar 3,9889. Karena $t \text{ hitung} = 3,9889 > 2,1199$ maka H_0 ditolak pada *level of significant* 5 %. Sehingga secara parsial kesesuaian ketrampilan berpengaruh secara nyata terhadap variabel tergantung. Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada kesesuaian ketrampilan maka akan ada perubahan pada variabel tergantung. Nilai r parsial untuk kesesuaian ketrampilan sebesar 65,83% berarti bahwa variabel kesesuaian ketrampilan mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 65,83 %.
- c. Variabel ketiga, yaitu X_3 , yaitu kesesuaian sikap bertanda + (positip) dengan koefisien regresi sebesar 0,4394. Tanda positip berarti

semakin besar atau banyak jumlah karyawan yang sikapnya sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan selama ini di Balai Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jatim akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Dari perhitungan didapat t hitung sebesar 4,6565. Karena t hitung = 4,6565 > 2,1199 maka H_0 ditolak pada *level of significant* 5 %. Sehingga secara parsial kesesuaian sikap berpengaruh secara nyata terhadap variabel tergantung. Hal ini menunjukkan bahwa jika ada perubahan pada kesesuaian sikap maka akan ada perubahan pada variabel tergantung. Nilai r parsial untuk kesesuaian sikap sebesar 76,17% berarti bahwa variabel kesesuaian sikap mampu menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 76,17 %. Diantara ketiga variabel bebas yang ada ternyata variabel kesesuaian sikap (X_3) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan di Balai Pelayanan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jatim.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Secara bersama (simultan) variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja sebesar 78,76%, sehingga hipotesis pertama diterima;
2. Kesesuaian sikap berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 76,17%, sehingga hipotesis kedua diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 1993, *Prosedur Penelitian*, PJ Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernardin, Joko H & Joice F,A, Russel, 1993, *Human Resource Management*, Mc Graw-Hill, Inc, Singapore.

- Brennen, James E, 1989, *Performance Management Work*, Prentice Hall, Newyork.
- Damodar Gujarati, 1995, *Basic Econometrics*, Third Edition, Mc Graw Hill, New York.
- Dharma, Agus, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Kedua, Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Gibson, Robert E, 1992, *Strategic Planning For Human Resource Management*, Amescor, New york.
- Nazir, M, 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Saifuddin Azwar, 1997, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Siswanto, Bedjo, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Sugiyono, 2012. *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.