

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT JIWA TAMPAN
KOTA PEKANBARU**

Oleh : Chintya Apriliani

Pembimbing: Andri

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

This study aims to determine the effect of job placement and work experience on employee performance at Tampan Mental Hospital, Pekanbaru City partially and simultaneously. This study used a questionnaire as a data collection tool distributed to 73 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression, hypothesis testing, and determination coefficient using SPSS 16.

16. Based on the results of the research, job placement partially affects the performance of employees at the Tampan Mental Hospital, Pekanbaru City. Work experience partially affects employee performance at Tampan Mental Hospital, Pekanbaru City. Job placement and work experience simultaneously or together affect the performance of employees at the Tampan Mental Hospital, Pekanbaru City.

Keywords: Job Placement, Work Experience, Performance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang lebih serius dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih

memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi yang memiliki fungsi strategis khususnya dalam bidang kesehatan, maka dari itu rumah sakit dituntut untuk menyelenggarakan tugas dan kewajiban medis yang bermutu kepada masyarakat. Penyelenggaraan fungsi rumah sakit sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Hal ini penting karena inti penyelenggaraan fungsi rumah sakit yang bermutu dapat dilihat dari keterlibatan tenaga profesional dalam rumah sakit tersebut. Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Provinsi Riau, yang merupakan satu-satunya unit pelayanan kesehatan jiwa milik Pemerintah Provinsi Riau. Dalam proses

pelayanan publik Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Kota Pekanbaru harus didukung oleh SDM yang berkualitas. SDM tentu saja harus dikelola dengan baik, Tanpa didukung oleh kinerja SDM yang baik, maka sumber daya tidak akan berjalan secara efektif dan memberikan kontribusi yang maksimal.

Menurut Rivai & Basri dalam (Masram 2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Cara mengukur kinerja di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Kota Pekanbaru dengan menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) untuk penilaian Pegawai Negeri Sipil (PNS). SKP adalah Sasaran Kerja Pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam 5 Penilaian Prestasi Kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yang sekarang diubah dalam Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 (PP No 30 Tahun 2019) tentang Penilaian Kinerja PNS. Penilaian kinerja PNS adalah serangkaian proses dalam sistem manajemen kinerja PNS, berdasarkan persiapan perencanaan kinerja, yang merupakan proses penyusunan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai.

Perusahaan/ instansi harus menempatkan pegawai pada tempat yang tepat dan posisi yang tepat, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Apabila hal tersebut tidak dilaksanakan, dikhawatirkan akan menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan/instansi yang dampaknya terhadap prestasi kerja pegawai. Tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai, sehingga sumber daya manusia

yang ada menjadi produktif. Penempatan pegawai merupakan salah satu hal yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Penempatan pegawai dapat menentukan kinerja organisasi apabila penempatan pegawai tersebut sesuai dengan keahlian maupun pengalaman kerja. Menurut (Suwatno and Yuniarsih 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.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka pegawai akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi pegawai yang baru bergabung kedalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Bagaimana Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka terdapat beberapa

masalah yang dapat penulis rumuskan dan akan dibahas pada penelitian ini yaitu **“Bagaimana Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru”**.

KERANGKA TEORI

Penempatan Kerja

Menurut Tohardi dalam (Donni. j. Priansa 2016) penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tugas. Menurut Hasibuan (2015) dalam (Rampiandy 2019) penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip *“The right man on the right place and the right man behind the job”*.

Pengalaman Kerja

Menurut (Manullang 2016) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo dalam Iswanto (2012) dalam (Paais 2020) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku

dalam manajemen. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Abdurrahman, Purnomo, and Jati 2019)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. (Handoko 2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

a. Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Teori yang menghubungkan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai Menurut (Badriyah 2015) penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

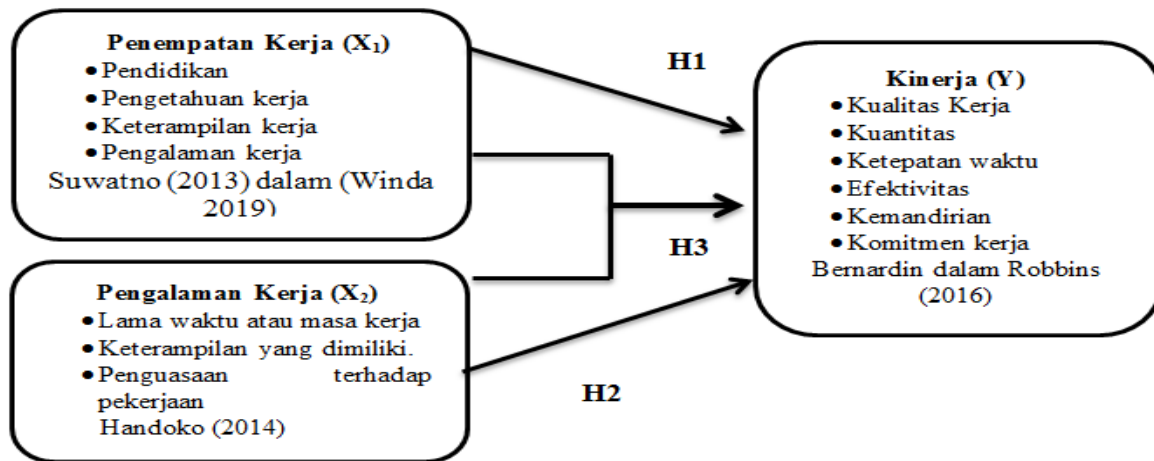
b. Hubungan Pengalaman Kerja Dan Kinerja

Menurut (Sjafri Mangkuprawira 2017) menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk

akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan memproduksi

karyawan dalam menyelesaikan suatu produk. Semakin tinggi pengalaman kerja yang meliputi masa kerja yang lama, penerapan informasi pada pekerjaan dan metode pekerjaan yang baik, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Kerangka Berfikir



Hipotesis

- (H1): Penempatan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.
- (H2): Pengalaman kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.
- (H3): Penempatan kerja dan pengalaman kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru yang berjumlah 270 orang

2. Sampel

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, yaitu 73 orang.

3. Jenis dan Sumber

Data Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan kuesioner / angket.

5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan

pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat

dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka item pernyataan tersebut valid. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pernyataan. Jumlah responden sebanyak 73 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel r_{item} *correlation* yaitu $n=73$, $n-2=71$ adalah 0,2303.

Tabel Uji Validitas

Subvariabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pendidikan	X1.1	0,647	0,2303	Valid
	X1.2	0,675	0,2303	Valid
Pengetahuan Kerja	X1.3	0,654	0,2303	Valid
	X1.4	0,910	0,2303	Valid
Keterampilan	X1.5	0,354	0,2303	Valid
	X1.6	0,877	0,2303	Valid
Pengalaman Kerja	X1.7	0,751	0,2303	Valid
	X1.8	0,865	0,2303	Valid
Lama Masa Kerja	X2.9	0,956	0,2303	Valid
	X2.10	0,910	0,2303	Valid
Pengetahuan	X2.11	0,354	0,2303	Valid
	X2.12	0,677	0,2303	Valid
Keterampilan	X2.13	0,751	0,2303	Valid
	X2.14	0,956	0,2303	Valid
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	X2.15	0,662	0,2303	Valid
	X2.16	0,884	0,2303	Valid
Kualitas Kerja	Y.17	0,771	0,2303	Valid
	Y.18	0,954	0,2303	Valid
Kuantitas Kerja	Y.19	0,787	0,2303	Valid
	Y.20	0,810	0,2303	Valid
Ketepatan Waktu	Y.21	0,754	0,2303	Valid
	Y.22	0,877	0,2303	Valid
Efektivitas	Y.23	0,710	0,2303	Valid
	Y.24	0,734	0,2303	Valid

Kemandirian	Y.25	0,877	0,2303	Valid
	Y.26	0,610	0,2303	Valid
Komitmen Kerja	Y.27	0,724	0,2303	Valid
	Y.28	0,734	0,2303	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua akan menggunakan uji Cronbach's

Alpha. Penentuan realibilitas atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai cronbach's alpha > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha > dari 0,60.

Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
1	Penempatan kerja (X1)	0,846	0,60	Realibel
2	Pengalaman kerja (X2)	0,717	0,60	Realibel
3	Kinerja pegawai (Y)	0,756	0,60	Realibel

c. Uji Analisi Data

Analisis Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap kinerja pegawai Pada Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Tampan Pekanbaru

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.912	.535		-3.573	.001		
	Penempatan kerja	.731	.074	.590	9.920	.000	.024	42.232
	Pengalaman kerja	.570	.083	.410	6.903	.000	.024	42.232

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

$$Y = -1,912 + 0,731 X_1 + 0,570 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -1,912 ini dapat diartikan jika penempatan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) nilainya nol (0), maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar -1,912.
2. Nilai koefisien variabel penempatan kerja (X_1) sebesar 0,731, artinya jika variabel penempatan kerja mengalami kenaikan 1% maka akan

berdampak pada kinerja pegawai yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,731.

3. Nilai koefisien variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,570, artinya jika variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan 1% maka akan berdampak pada kinerja pegawai yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,570.

d. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t) Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.912	.535		-3.573	.001		
	Penempatan kerja	.731	.074	.590	9.920	.000	.024	42.232
	Pengalaman kerja	.570	.083	.410	6.903	.000	.024	42.232

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Nilai t_{hitung} untuk variabel penempatan kerja (X_1) adalah sebesar 9,920. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,920 > 1,99394$) sehingga menolak H_0 dan menerima H_a , diinterpretasikan bahwa variabel penempatan kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Maka hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi : penempatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) terbukti.

Uji Parsial (Uji t) Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis SPSS diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja (X_2) adalah sebesar 6,903. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,903 > 1,99394$) maka menolak H_0 dan menerima H_a , artinya variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan (uji – F)

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4386.136	2	2193.068	5941.712	.000 ^b
	Residual	25.837	70	.369		
	Total	4411.973	72			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Penempatan kerja

Nilai F_{hitung} (5941.712) > F_{tabel} (3,128) dan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ 0,05. Jadi hipotesis penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil Analisis Determinasi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.997 ^a	.994	.994	.60753	.997

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Penempatan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,994 atau 99,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (penempatan kerja, pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 99,4%, sedangkan 0,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki nilai hitung t_{hitung} sebesar 9,920 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dari koefisien regresi sebesar 9,920. Ini berarti terbukti bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja

pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

Menurut Rivai (2015,p,156) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang pegawai pada pekerjaan barunya. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan pegawai adalah proses menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,903 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti terbukti, bahwa pengalaman kerja dan kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016, p.55), Orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Medis dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} 5941.712 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa, terbukti penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru sudah memiliki pengalaman kerja dan keterampilan kerja baik itu keterampilan mental dan fisik yang memenuhi kriteria penilaian kinerja maksimal. Namun secara dimensional, terdapat kelemahan pada dimensi pengetahuan yang dimiliki pegawai. Artinya pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru perlu meningkatkan pengetahuan yang dimiliki pegawai.
2. Pengalaman kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru secara general sangat baik, namun secara dimensional lama masa kerja dalam kategori baik, artinya bahwa masa kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap performa hasil kerja yang baik pula. Semakin lama seorang pegawai bekerja disebuah instansi, maka akan semakin bertambah kemampuannya untuk

menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

3. Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru sudah memiliki kinerja pegawai yang baik dimana pegawai sudah berusaha dengan maksimal memberikan hasil kerja terbaik dan memiliki inisiatif kerja yang tinggi sehingga tidak memerlukan pengawasan dalam bekerja. Namun secara dimensional dapat disimpulkan bahwa pegawai perlu meningkatkan efektivitas kerja yterkait dalam penggunaan sumber daya pada saat bekerja secara efektif dan efisien.
4. Secara simultan terdapat pengaruh antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru. Dan secara parsial juga terdapat pengaruh antara variabel penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut :

1. Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru harus memberikan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kemampuan yang dimiliki pegawai.
2. Masa kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap performa hasil kerja yang baik pula. Semakin lama seorang pegawai bekerja disebuah instansi, maka akan semakin bertambah kemampuannya untuk

menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru perlu memperhatikan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga muncul keterikatan antara pegawai dengan instansi.

3. Rumah Sakit Jiwa Tampan Kota Pekanbaru perlu memperhatikan kinerja pegawai agar lebih maksimal dengan cara melakukan pengawasan. Serta perlu adanya perubahan dalam penggunaan sumber daya yang digunakan dalam bekerja. Pegawai harus bisa bekerja secara efektif dan efisien.
4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat mengkaji lebih banyak sumber serta referensi mengenai ilmu sumber daya manusia terkhususnya penempatan kerja, pengalaman kerja dan kinerja pegawai untuk hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku – Buku

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Donni. j. Priansa. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Manullang. 2016. *Dasar Dasar Manajemen*. Yogyakarta: gajah Mada University Press.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Silaen, Sofar. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: In Media.
- Sjafri Mangkuprawira. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono, 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Widodo. S.Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 2. Jurnal - Jurnal**
- Abdurrahman, Muhammad Shollih, Ratno Purnomo, and Eling Purwanto Jati. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Otonom Dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi." *Performance* 26(2):66. doi: 10.20884/1.jp.2019.26.2.1621.
- Aldy, Hafis Laksmana Nur. 2020. "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School." *Jurnal Ekonomi Efektif* 2(2):220–25. doi: 10.32493/jee.v2i2.4157.
- Antonius, Marbun. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Independensi, Profesionalisme, Pengalaman Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Medan)." *News.Ge* 2(2):<https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>.
- Fairus Syah, Hamdani. 2017. "Analisis Pengendalian Internal Atas Sistem Dan Prosedur Penggajian Dalam Usaha Mendukung Efisiensi Biaya Tenaga Kerja Pada PT. Pancaran Samudera Transport, Jakarta." *Bab III Metoda Penelitian* Bab iii me:1–9
- Goldwin, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Meilissa, and Eiklecia Ventriani U. Zebua. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun)." *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis* 4(1):36–45.
- Kaparang, B. V, R. Koleangan, and ... 2019. "Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado." ... *Ekonomi, Manajemen ...* 7(3):4056–65.
- Muaja, Karina Octavia, Adolfinia, and O. .. Lucky Dotulong. 2017. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(2):2211–20.
- Paais, Maartje. 2020. "Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Karyawan." *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1(2):247–60. doi: 10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260.
- Rampianady, Elpuji. 2019. "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djambi Waras."
- Randy, Muhamad, Syahrums Agung, and Ecin Kuraesin. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan.” *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 2(2):69. doi: 10.32832/manager.v2i2.2562.
- Riyanto, Andi, Galih Raspati, and Rusli Nugraha. 2017. “Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi.” *Jurnal Swabumi* 5(2):132–36.
- Romauli Situmeang, Rosinta. 2017. “Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah.” *Ajie* 2(2):148–60. doi: 10.20885/ajie.vol2.iss2.art6.
- Winda. Wardhani. 2019. “Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Teknologi Kimia Industri (PTKI) Medan.”