



PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJATENAGA MEDIS DAN PARAMEDIS DI PUSKESMAS DARUL AZHAR KECAMATAN SIMPANG EMPAT KABUPATEN TANAH BUMBU

Erni Desiana

Puskesmas Darul Azhar Kabupaten Tanah Bumbu

ernidesiana.111@gmail.com

Riky Welli Saputra

STIA Bina Banua Banjarmasin

rikywelly@stiabinabanuabjm.ac.id

Abstract: *This study aims to explain the effect of the hypothesis testing variable competency and job placement variables on the performance of medical and paramedical personnel at the Darul Azhar Health Center.*

This type of research is quantitative research using descriptive analysis method. The data obtained from the research location were 66 respondents, by determining the sample using a formula developed by Slovin, where the sample obtained was 40 respondents, where the rest was used as a validity and reliability test of 26 respondents. In this study, the validity and reliability tests were carried out using the SPSS for windows version 23.00 assistance program. This research was conducted at the Darul Azhar Health Center, Simpang Empat District, Tanah Bumbu Regency.

The results showed that competence with a value of 0.047 had a positive effect on the performance of medical personnel and medical personnel. Job placement with a value of 1.449 had a positive and significant effect on employee performance. Competence and job placement simultaneously affect the performance of medical and paramedical personnel at the Darul Azhar Health Center, Simpang Empat District, Tanah Bumbud Regency with a coefficient of 25,983 and a significance of 0.000. This means that the competence of medical and paramedical personnel with their work placement must be appropriate.

Keywords: *Competence, Job Placement and Performance*

Abstraksi: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis yaitu variabel kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis di Puskesmas Darul Azhar.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Data yang diperoleh di lokasi penelitian sebanyak 66 responden, dengan penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Slovin, dimana sampel yang diperoleh sebanyak 40 responden, dimana sisanya digunakan sebagai uji validitas dan reliabilitas sebanyak 26 responden. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program bantuan SPSS for windows versi 23.00. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Darul Azhar, Kecamatan Simpang Empat, Kabupaten Tanah Bumbu.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi dengan nilai 0,047 berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis dan tenaga medis. penempatan kerja dengan nilai 1,449 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis di Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbud dengan koefisien 25.983 dan signifikansi 0.000. Artinya kompetensi tenaga medis dan paramedis dengan penempatan kerjanya harus sesuai.

Kata Kunci: Kompetensi, Penempatan Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam era revolusi industry 4.0, kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh sangat diperlukan oleh setiap organisasi dalam rangka kualitas dan dalam rangka menghadapi perubahan-perubahan baik lingkungan internal maupun menghadapi persaingan yang semakin kompleks dengan munculnya organisasi baru yang lebih mamunyai kekuatan atau keunggulan. Dengan perubahan tersebut, tentunya organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi.

Kebutuhan sumber daya manusia menyangkut kompetensi yaitu pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang harus dimiliki oleh anggota organisasi, sedangkan penempatan kerja merupakan kegiatan manajemen dalam pengorganisasian yaitu membagi tugas dan menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sesuai bidang pekerjaan dan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Salah satu organisasi Puskesmas Darul Azhar bergerak di bidang kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh masyarakat khususnya masyarakat yg berada di Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu, dengan jumlah pegawai 66 orang dimana laki – laki berjumlah 6 orang dan perempuan berjumlah 60 orang, tenaga Medis puskesmas darul azhar berjumlah 3 orang dan tenaga Paramedis berjumlah 63 orang (Profil Puskesmas Darul Azhar, 2018).

Dari data yang didapatkan bahwa Kompetensi kinerja tenaga medis dan para medis di Puskesmas Darul Azhar masih banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang profesi, jabatan serta pendidikannya. Seperti halnya profesi seorang dokter gigi dengan jabatan pengelola bagian ISPA (Infeksi Saluran Pernafasan Akut) dan UKS (Usaha Kesehatan Sekolah) dan dengan latar belakang pendidikan S1 Kedokteran gigi, yang seharusnya pengelola bagian ISPA dan UKS tersebut dikelola oleh bagian tenaga keperawatan, karena dokter gigi tidak mendapatkan pembelajaran tentang penyakit ISPA dan kegiatan UKS pada saat menempuh pendidikan S1 Kedokteran Gigi, sedangkan perawat mendapatkan pembelajaran serta pelatihan tentang penyakit ISPA dan kegiatan UKS. Bahkan ada juga tenaga keperawatan yang berprofesi sebagai perawat dengan jabatan

pengelola program obat dan pendidikan terakhir S1 Keperawatan, perawat memang mendapatkan pembelajaran dan pelatihan tentang Farmasi namun tidak sebanyak yang didapatkan oleh bagian tenaga Farmasi, dan di Puskesmas Darul Azhar memiliki tenaga para medis dengan profesi apoteker yang seharusnya mengelola bagian obat Dan masih banyak lagi yang lainnya.

Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan di Puskesmas Darul Azhar. Ketetapan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan itu sendiri. Penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktifitas kerja yang rendah sehingga dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan (Siagian, 2014).

Dalam menempatkan pegawainya juga memerlukan penempatan kerja pegawai yang sesuai dengan bidangnya. Jika penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya maka kinerja pegawai akan maksimal sehingga tujuan yang diinginkan di Puskesmas Darul Azhar dapat tercapai dengan baik. Di Puskesmas Darul Azhar yang masih juga ditemukannya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Sehingga sering kali terjadi seorang pegawai tidak sepenuhnya mampu menempatkan sikap mereka pada kondisi pekerjaan tertentu, seperti yang terdapat pada tabel 1.2 pegawai yang berprofesi sebagai bidan ditempatkan di bagian BPJS dan atau kasir, Profesi bidan dan perawat di tempatkan di bagian apotek, dan ada juga profesi bidan yang ditempatkan di bagian TU (Tata Usaha), dan bahkan ada juga yang berprofesi sebagai perawat ditempatkan di bagian pendaftaran.

Ada beberapa orang tenaga medis (perawat dan bidan) yang mengeluh ketika ditempatkan di tempat yang bukan kompetensinya karena mengalami keterlambatan dalam melakukan pekerjaannya misalnya perawat yang ditempatkan dibagian pendaftaran akan mengalami keterlambatan pelayanan karena dalam bagian pendaftaran/loket banyak pekerjaan yang harus dilakukan seperti menulis buku registrasi daftar pasien, pengecekan kartu BPJS pasien yang aktif / tidak aktif, pengecekan kartu berobat pasien, nah jika ada pasien yang kartu

berobatnya ketinggalan di rumah bahkan hilang maka pegawainya akan kewalahan untuk mencari Rekam Medis (riwayat penyakit pasien) sedangkan Rekam Medis pasien yang sudah terdaftar dalam ruang Rekam Medis sebanyak kurang lebih sekitar 24.500 berkas, dan pasien yang berkunjung untuk berobat ke Puskesmas Darul Azhar setiap harinya kisaran kurang lebih sebanyak 150 – 200 pasien, sehingga membuat sebagian pegawai yg bukan kompetensinya di bidang Rekam Medis merasa terbebani. Maka kinerja pegawainya akan menjadi rendah yang mengakibatkan ketidakmaksimalan dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Dampak kesalahan dalam penempatan pegawai akan mengakibatkan timbulnya konflik pada diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan yang kemudian dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan gairah kerja sehingga pada akhirnya mengakibatkan penurunan produktifitas kerja. Untuk mengetahui proses penempatan yang dilaksanakan berhasil atau tidak, yang bisa dilakukan perusahaan (instansi yang bersangkutan) adalah dengan mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan kedalam bentuk penilaian prestasi kerja.

Penempatan kerja juga bisa menjadi permasalahan tersendiri bagi tenaga medis dan paramedis di Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat. Pengembangan sumber daya pegawai kerap terhambat jika dihadapkan dengan masalah penempatan kerja. Ketidakesesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan dan keahlian karyawan tentunya akan berdampak pada ketahanan pribadinya yang turut mempengaruhi hasil dan prestasi kerjanya. Hal ini menjadi masalah tersendiri bagi badan/lembaga negara yang memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan domisili yang berbeda – beda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu. pada penelitian ini mempunyai jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis deskriptif bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis yaitu variabel

kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik Analisa Data menggunakan Analisa Deskriptif Kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.267	10.274		.026	.979
	TOTALX1	.065	.224	-.036	-.291	.047
	TOTALX2	1.449	.229	.782	6.334	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai konstanta yaitu $\alpha = 0.267$ koefisien variabel Kompetensi sebesar 0.65, sedangkan koefisien variabel Penempatan kerja 1.449, maka persamaan regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut : $Y = 0.267 + 0.65X_1 + 1.449X_2 + \epsilon$

- 1) $Y =$ konstanta 0.267 ini menunjukkan nilai rata-rata Y Kompetensi (X_1), Penempatan kerja (X_2) bernilai nol. Artinya, apabila setiap tenaga medis dan para medis puskesmas darul azhar kecamatan simpang empat kabupaten tanah bumbu belum memiliki kompetensi yang sesuai (X_1) dan Penempatan kerja (X_2) maka kinerja tenaga medis dan para medis puskesmas darulazhar yang dihasil akan tetap sebesar 0.267 atau 26,7%. sebaliknya apabila setiap tenaga medis dan para medis puskesmas darul azhar kecamatan simpang empat kabupaten tanah bumbu diberikan pekerjaan yang sesuai antara kompetensi dengan penempatan kerja maka kinerja tenaga medis dan para medis puskesmas darul azhar akan meningkat sekitar 0,267 atau 26,7%. meski masih ada variabel lain yang tidak terdeteksi (ϵ /epsilon) yang turut mempengaruhinya. Misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, pengawasan dan lain-lain.

- 2) Koefisien regresi X1 (Kompetensi) = 0.65 artinya, apabila tidak dibenahi kompetensi tenaga medis dan para medis terhadap kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.65 sebaliknya jika kompetensi dengan penempatan kerja di benahi maka akan meningkat sebesar 0.65 atau senilai 65%.
- 3) Koefisien regresi X2 (penempatan kerja) =1.449 artinya, apabila tidak diadakan penyesuaian antara kompetensi dan penempatan kerja maka kinerja tenaga medis dan para medis akan mengalami penurunan sebesar 14,49% sebaliknya, jika di adakan penyesuaian antara kompetensi dan penempatan kerja maka kinerja tenaga medis dan para medis mengalami peningkatan sebesar 14,49%.

Analisis Determinasi

Tabel 2. Analisa Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.764 ^a	.584	.562	6.19361	.584	25.983	2	37	.000

- a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1
- b. Dependent Variable: TOTALLY

Tabel di atas menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.562 berarti variabel bebas mampu menjelaskan terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) sebesar 56,2%.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model hipotesis yang digunakan adalah :

H₀: $\beta < 0$, diduga Variabel Kompetensi dan Penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan para medis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu.

H1: $\beta < 0$, diduga Variabel Kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan para medis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu.

Untuk melakukan pengujian secara simultan dilakukan uji dengan membandingkan anatar F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut :
 Jika F hitung > F tabel maka H0 ditolak Jika F hitung < F tabel maka H1 diterima.
 Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh Kompetensi dan penempatan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja tenaga medis dan para medis puskesmas darul azhar kecamatan simpang empat kabupaten tanah bumbu digambarkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1993.425	3	996.713	25.983	.000 ^b
	Residual	1419.350	37	38.361		
	Total	3412.775	40			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Berdasarkan Tabel 4.10 Dapat dilihat hasil Uji-F secara silmutan dan diperoleh nilai F hitung =25.983 dengan tingkat signifikan 0.001 sedangkan F Tabel = 38.361. nilai F hitung > F tabel (25.983 > 3.32) dan tingkat signifikan (0.001 < 0.05) dengan Hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kompetensi (x1) dan penempatan kerja (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) tenaga medis dan para medis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu.

Hasil Uji t (Uji parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel kompetensi (x1) dan penempatan kerja (x2) berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis dan para medis puskesmas darul azhar kecamatan simpang empat kabupaten tanah bumbu.

Model hipotesis yang digunakan adalah :

H0 : $\beta < 0$, diduga variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu.

H1 : $\beta < 0$, diduga variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu.

Kriteria pengambilan keputusan adalah Berdasarkan t hitung H0 diterima jika t hitung < t tabel dengan $\alpha = 0.05$. H1 diterima jika t hitung > t tabel dengan $\alpha = 0.05$. Berdasarkan probabilitas (Sig.) Jika Probabilitas > 0.05 maka H0 diterima Jika Probabilitas < 0.05 maka H0 ditolak.

Tabel 4. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.267	10.274		.026	.979
	TOTALX1	-.065	.224	-.036	-.291	.047
	TOTALX2	1.449	.229	.782	6.334	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan para medis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar 0.047 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung -0,291 > t tabel 0,026 artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan para medis Puskesmas Daru Azhar.

Variabel Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu. Hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung $6,334 > t$ tabel 0,026 artinya jika variabel penempatan kerja meningkat maka kinerja tenaga medis dan paramedis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu akan meningkat sebesar 1,449 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis. Hasil pengujian hipotesis tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu.

Koefisien Determinasi

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas (terhadap variabel terikat (Y)) semakin kuat. Jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) semakin lemah.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.764 ^a	.584	.562	6.19361	.584	25.983	2	37	.000

- a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1
 b. Dependent Variable: TOTALLY

Tabel Koefisien Determinasi Menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.562 berarti variabel bebas mampu menjelaskan terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) sebesar 56,2%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dan Paramedis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dengan nilai 0,047 memiliki pengaruh yang Positif terhadap kinerja tenaga medis dan para medis. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi adalah suatu sarana bagi Puskesmas Darul Azhar untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Seperti yang terdapat pada tabel 1.2 bahwa kompetensi tidak sesuai dengan kinerja tenaga medis dan paramedis. Kompetensi kinerja tenaga medis dan para medis di Puskesmas Darul Azhar masih banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang profesi, jabatan serta pendidikannya. Seperti halnya profesi seorang dokter gigi dengan jabatan pengelola bagian ISPA (Infeksi Saluran Pernafasan Akut) dan UKS (Uasaha Kesehatan Sekolah) dan dengan latar belakang pendidikan S1 Kedokteran gigi, yang seharusnya pengeloga bagian ISPA dan UKS tersebut dikelola oleh bagian tenaga keperawatan, karena dokter gigi tidak mendapatkan pembelajaran tentang penyakit ISPA dan kegiatan UKS pada saat menempuh pendidikan S1 Kedokteran Gigi, sedangkan perawat mendapatkan pembelajaran serta pelatihan tentang penyakit ISPA dan kegiatan UKS. Bahkan ada juga tenaga keperawatan yang berprofesi sebagai perawat dengan jabatan pengelola program obat dan pendidikan terakhir S1 Keperawatan, perawat memang mendapatkan pembelajaran dan pelatian tentang Farmasi namaun tidak

sebanyak yang didapatkan oleh bagian tenaga Farmasi, dan di Puskesmas Darul Azhar memiliki tenaga para medis dengan prrofesi apoteker yang seharusnya mengellola bagian obat. Kompetensi sangat penting bagi Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu untuk peningkatan kualitas kinerja tenaga medis dan paramedis dengan mengetahui kompetensi yang ada pada karyawan. Hal itu akan membantu Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu untuk memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki medis dan paramedis sehingga kinerja tenaga medis dan paramedis dapat menjadi lebih baik dan output yang dihasilkan oleh Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu juga menjadi lebih baik lagi. Seseorang mungkin pandai namun jika mereka tidak menggunakan kepandaiannya tersebut kedalam perilaku yang efektif, kepandaian tersebut akan menjadi tidak berguna. Oleh sebab itu karyawan perlu mengetahui apa yang harus dilakukan dan melakukan apa yang telah diketahui.

Berdasarkan hasil analisis data responden pada variabel kompetensi dengan nilai rerata **4,87** menunjukkan pada Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu memang kekurangan tenaga medis dan para medis sehingga masih membutuhkan tenaga medis dan para medis yang berpengalaman dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ulida L. Toruan (2004), Djamaludin Ambas (2008), dan Srie Wijaya Kusuma Dewi, dkk (2015) yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja dengan nilai 1,449 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan Penempatan Kerja merupakan pemberian tanggung jawab kepada para pekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Khususnya pada Puskesmas darul azhar kecamatan simpang empat kabupaten tanah bumbu, dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain itu juga di dukung oleh peneliti sebelumnya yang sebagaimana dilakukan oleh Evi Salwia Efediy (2017) yang mengatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri kendari.

Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis

Kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu dengan koefisien sebesar **25,983** dan signifikansi **0.000**. Artinya bahwa kompetensi tenaga medis dan paramedis dengan penempatan kerjanya harus sesuai.

Untuk meningkatkan kinerja maka harus dilakukan penyesuaian penempatan kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Agar

terjadi pemerataan dalam peningkatan kinerja. Sehingga tidak ada lagi tenaga medis dan paramedis yang tidak memahami pekerjaannya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian analisis pengaruh kompetensi penempatan kerja terhadap kinerja tenaga medis dan para medis puskesmas darul azhar kecamatan simpang empat kabupaten tanah bumbu dapat disimpulkan sebagai berikut : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu, Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu, dan Kompetensi dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara silmutan terhadap kinerja tenaga medis dan paramedis Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timple dalam Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosda Karya : Bandung Diakses pada 20 juni 2019 pukul 15.05.
- B. Siswanto Sastro Hadiry, DR, 2013. Manajmen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2, PT BumuAksara : Jakarta
- Chiril M. Noor, dkk 2015. Telaah Hubungan kokmpetensi, motivavasi dan kinerja karyawan. AnalisisJurnal : PT. Hutama Karya (Perseero): Jakarta
- Djmaludin, Ambas. 2008. Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Staff Di Unit Penunjang Rumah Sakit Pusat H Adam Malik Medan. Tesis : Universitas SumatraUtara
- Ghozali, I. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson. 2010. Organisasi dan manajmen. Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga

dalam Rony Astrajingga (2013) <https://ronyastrajingga.blogspot.com/2013/09/makalah-kinerja.html>. diakses pada 15 Juni 2019 pukul 14.10

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Heny, Sidanty. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil DPRD Kabupaten Madiun. Tesis : Madiun

Keith, Davis. Dalam Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PTRemaja Rosda Karya : Bandung

Mangkunegara, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. RemajaRosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. RemajaRosdakarya, Bandung.

Mathis and Jackson, 2011. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi, Edisi pertama, Cetakan pertama, Yogyakarta : Salemba Empat

Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. Ilmu Kesehatan Masyarakat ; Prinsip-prinsip Dasar, Rineka Cipta: Jakarta

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Robbins, 2013. Prilaku Organisasi. Edisi Ke sepuluh (alih bahasa Angelica). PT Index Kompleks Gramedia. Jakarta

Sadarmayanti. 2009. Kinerja sumber daya manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Salwia, Evi Efendy, 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kendari: Kendari

Siagian, Sondang P. 2011. Teori Motivasi dan Aplikasi. Rineka Cipta, Jakarta. Dalam Digit, eka MD(2015)

Sokowaty, Nuning. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas. Tesis : STIA Bina Babua Banjarmasin

Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung, CV Alfabeta. sumber-daya.html Download 12 Juni 2019 pukul 14.10

Sutrisno, Edi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana <http://respiratory.unej.ac.id>. Diakses pada 15 Juni 2019

Ulida, L Toruan. 2004. Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pejabat structural di badan kepegawaian Negara. Tesis: Universitas Indonesia