

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Intelektual Dan Komunikasi Internal Terhadap Penempatan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat

Yuniarti ¹, Sulbahri Madjir ², Nisma Aprini ³
^{1,2,3} Universitas Serelo Lahat

e-mail : ¹ ariyadi.herry83@gmail.com ; ² madjirsulbahri@gmail.com ; ³ nisma.aprini@gmail.com

How to Cite :

Yuniarti., Madjir. S., Aprini. N. (2025). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Intelektual Dan Komunikasi Internal Terhadap Penempatan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat. Journal of Bussiness Management. 2 (1).

ARTICLE HISTORY

Received [20 Oktober 2025]

Revised [27 November 2025]

Accepted [30 November 2025]

KEYWORDS

Education Level, Work Experience, Intellectual Intelligence, Internal Communication and Job Placement.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

The purpose of this study is to determine and analyze both partially and simultaneously the influence of educational level, work experience, intellectual ability, and internal communication on employee placement at the Health Office of Lahat Regency. Primary data in this study were obtained through observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques used included data analysis, data reduction, data presentation, verification, and conclusion drawing, as well as data validity testing. The findings of this study indicate that educational level has a significant effect on employee placement at the Health Office of Lahat Regency; work experience has a significant effect on employee placement at the Health Office of Lahat Regency; intellectual ability has a significant effect on employee placement at the Health Office of Lahat Regency; internal communication has a significant effect on employee placement at the Health Office of Lahat Regency; and educational level, work experience, intellectual ability, and internal communication together have a significant effect on employee placement at the Health Office of Lahat Regency

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan intelektual, komunikasi internal terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan antara lain: analisis data, reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan serta uji keabsahan data. Penelitian ini memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat, kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat, komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat dan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan intelektual dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam organisasi publik maupun swasta karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawainya (Batara, dkk., 2024). Menurut Hasibuan (2022), SDM adalah faktor utama dalam proses pembangunan organisasi karena tanpa adanya pegawai yang kompeten dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka seluruh sumber daya lainnya tidak dapat dioptimalkan secara efektif. Selanjutnya, Rivai dan Sagala (2020) menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi, terutama dalam konteks pelayanan publik yang menuntut profesionalisme, efisiensi, dan akuntabilitas. Oleh sebab itu, peran manajemen SDM yang baik sangat penting untuk memastikan setiap individu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan minatnya.

Dinas Kesehatan sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin kualitas layanan kesehatan masyarakat. Menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, pemerintah daerah bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang merata, berkualitas, dan terjangkau bagi masyarakat. Dalam konteks tersebut, Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi pelayanan kesehatan melalui dua rumah sakit daerah dan tujuh belas puskesmas yang tersebar di berbagai wilayah. Jumlah pegawai yang dimiliki mencapai 153 orang dengan berbagai status kepegawaian dan latar belakang pendidikan yang beragam. Keberagaman tersebut, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2021), merupakan potensi besar apabila dapat dikelola melalui sistem penempatan kerja (job placement) yang tepat, karena penempatan yang sesuai akan meningkatkan efektivitas organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

Prinsip dasar dalam manajemen kepegawaian adalah "The Right Man in The Right Place", yaitu menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya (Siagian, 2020). Namun dalam praktiknya, fenomena di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat menunjukkan bahwa sistem penempatan pegawai belum sepenuhnya berlandaskan pada prinsip tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan informasi lapangan, pelaksanaan penempatan pegawai masih sering dipengaruhi oleh faktor non-teknis seperti pertimbangan politik, kedekatan personal, maupun kebijakan internal yang belum berbasis kompetensi. Kondisi ini sejalan dengan temuan penelitian oleh Handoko (2021) yang menjelaskan bahwa banyak organisasi sektor publik di Indonesia masih menghadapi masalah dalam proses penempatan pegawai yang tidak objektif, sehingga menimbulkan ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan jabatan.

Ketidaktepatan penempatan pegawai dapat berdampak negatif terhadap berbagai aspek organisasi, seperti menurunnya motivasi kerja, berkurangnya kepuasan kerja, serta rendahnya produktivitas (Robbins & Judge, 2021). Sebagai contoh, terdapat pegawai berlatar belakang Sarjana Kesehatan Masyarakat yang ditempatkan di bidang keuangan atau perencanaan yang tidak relevan dengan kompetensi akademiknya. Hal ini menunjukkan bahwa proses penempatan pegawai masih mengabaikan faktor kesesuaian kompetensi dan keahlian. Menurut Wibowo (2022), ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tugas pekerjaan akan menghambat kinerja, menurunkan semangat kerja, serta mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2019) menyatakan bahwa salah satu penyebab rendahnya kinerja organisasi publik adalah kurangnya perhatian terhadap kecocokan antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan (person-job fit).

Fenomena tersebut juga menimbulkan implikasi pada aspek psikologis pegawai. Pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya, mengalami stres kerja, serta memiliki tingkat keterikatan organisasi yang rendah (Luthans, 2018). Kepuasan kerja dan motivasi merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai, karena keduanya memengaruhi perilaku dan dedikasi individu terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2021). Dalam konteks Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat, kondisi ini berpotensi menurunkan efektivitas layanan publik karena pegawai tidak dapat bekerja secara optimal sesuai kompetensinya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan intelektual, dan komunikasi internal merupakan determinan penting dalam proses penempatan kerja (Simamora, 2020; Sutrisno, 2021). Pendidikan berperan dalam membentuk kompetensi teknis dan profesional yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif. Pengalaman kerja memberikan pengetahuan praktis dan kemampuan adaptasi terhadap dinamika pekerjaan. Sementara itu, kemampuan intelektual menentukan kemampuan pegawai dalam memahami, menganalisis, dan menyelesaikan masalah di lingkungan kerja (Dessler, 2020). Selain itu, komunikasi internal yang baik

berkontribusi terhadap kelancaran koordinasi antarbagian dan memperkuat pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Putra & Rahmawati, 2022).

Dengan demikian, penempatan pegawai yang efektif harus mempertimbangkan aspek kompetensi, pengalaman, pendidikan, dan kemampuan interpersonal, bukan hanya pertimbangan administratif atau subjektif. Sebagaimana dikemukakan oleh Armstrong dan Taylor (2020), sistem penempatan berbasis kompetensi akan menghasilkan peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja pegawai, serta mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap praktik penempatan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat agar prinsip profesionalisme dan keadilan dapat diwujudkan secara nyata dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penempatan kerja yang efektif dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa tingkat pendidikan merupakan indikator utama yang menentukan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai bidangnya. Sutrisno (2020) menambahkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap ketepatan penempatan pegawai karena semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi pemahaman dan keahliannya dalam bidang tertentu. Selanjutnya, Goleman (2018) menegaskan bahwa kemampuan intelektual menjadi faktor kognitif yang menentukan keberhasilan pegawai dalam memecahkan masalah pekerjaan secara efektif. Selain itu, komunikasi internal juga menjadi variabel penting yang mempengaruhi penempatan kerja yang optimal. Wibowo (2021) mengemukakan bahwa komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan dapat meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab serta memperkuat koordinasi antar unit kerja.

Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih meneliti hubungan variabel-variabel tersebut secara terpisah dan tidak dalam konteks instansi publik di daerah, khususnya pada lingkungan birokrasi pemerintahan daerah seperti Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat. Padahal, organisasi publik memiliki karakteristik yang berbeda dari organisasi swasta, terutama dalam hal regulasi, pola penempatan, dan struktur birokrasi yang sering kali dipengaruhi oleh faktor administratif dan hierarki jabatan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan ilmiah (*novelty*) berupa upaya untuk mengintegrasikan empat variabel utama, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan intelektual, dan komunikasi internal dalam menjelaskan efektivitas penempatan kerja pegawai di sektor publik.

Penelitian ini penting dilakukan karena penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan intelektual, maupun komunikasi internal dapat menimbulkan dampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Kondisi ini terlihat dari adanya pegawai yang belum memahami tugas dan tanggung jawab jabatan karena perbedaan bidang keahlian, keterbatasan pengalaman, serta kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan. Situasi tersebut berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui secara parsial maupun simultan pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan intelektual, dan komunikasi internal terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat dalam merancang sistem penempatan pegawai yang objektif, profesional, dan berbasis kompetensi guna meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat dengan populasi penelitian sebanyak 153 orang pegawai. Populasi tersebut terdiri dari berbagai status kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), Tenaga Kerja Lapangan (TKL), dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Adapun yang menjadi sampel penelitian adalah pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), yakni PNS dan P3K, dengan jumlah total sebanyak 86 orang. Pemilihan sampel ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa ASN memiliki kedudukan struktural dan fungsional yang lebih jelas dalam penempatan kerja dibandingkan tenaga kerja non-ASN.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan intelektual, dan komunikasi internal terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat. Instrumen penelitian diuji melalui dua tahap, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum melakukan analisis regresi, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden dan variabel penelitian melalui tabel Descriptive Statistics pada program SPSS versi 23.0. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yang terdiri dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan intelektual, dan komunikasi internal terhadap variabel dependen, yaitu penempatan kerja pegawai. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 23.0 dengan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Penempatan kerja pegawai

X₁ = Tingkat pendidikan

X₂ = Pengalaman kerja

X₃ = Kemampuan intelektual

X₄ = Komunikasi internal

α = Konstanta

β₁-β₄ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

e = Error term

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05). Sementara itu, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan keempat variabel independen terhadap penempatan kerja pegawai. Model regresi juga diuji dengan koefisien korelasi ganda untuk melihat kuatnya hubungan antara variabel independen dan dependen, serta koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Variabel X1

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
K1	0,711	0,205	Valid
K2	0,545	0,205	Valid
K3	0,581	0,205	Valid
K4	0,685	0,205	Valid
K5	0,605	0,205	Valid
K6	0,745	0,205	Valid
K7	0,730	0,205	Valid
K8	0,532	0,205	Valid
K9	0,610	0,205	Valid
K10	0,674	0,205	Valid

(Sumber: Data diolah tahun 2025)

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel, dimana semua butir pertanyaan 1 sampai 10 adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel tingkat pendidikan.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel X2

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	0,712	0,205	Valid
K2	0,527	0,205	Valid
K3	0,573	0,205	Valid
K4	0,683	0,205	Valid
K5	0,786	0,205	Valid
K6	0,611	0,205	Valid
K7	0,637	0,205	Valid
K8	0,362	0,205	Valid
K9	0,608	0,205	Valid
K10	0,669	0,205	Valid

(Sumber: Data diolah tahun 2025)

Dari hasil uji validitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, dimana semua butir pertanyaan 1 sampai 10 adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel pengalaman kerja.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel X3

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	0,771	0,205	Valid
K2	0,600	0,205	Valid
K3	0,449	0,205	Valid
K4	0,694	0,205	Valid
K5	0,751	0,205	Valid
K6	0,729	0,205	Valid
K7	0,691	0,205	Valid
K8	0,596	0,205	Valid
K9	0,744	0,205	Valid
K10	0,675	0,205	Valid

(Sumber: Data diolah tahun 2025)

Dari hasil uji validitas pada table 3 menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, dimana semua butir pertanyaan 1 sampai 10 adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel kemampuan intelektual.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel X4

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	0,637	0,205	Valid
K2	0,399	0,205	Valid
K3	0,536	0,205	Valid
K4	0,628	0,205	Valid
K5	0,645	0,205	Valid
K6	0,560	0,205	Valid
K7	0,609	0,205	Valid
K8	0,320	0,205	Valid
K9	0,575	0,205	Valid
K10	0,653	0,205	Valid

(Sumber: Data diolah tahun 2025)

Dari hasil uji validitas pada table 4 menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, dimana semua butir pertanyaan 1 sampai 10 adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel komunikasi internal.

Tabel 5 Uji Validitas Variabel Y

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	0,690	0,205	Valid
K2	0,638	0,205	Valid
K3	0,504	0,205	Valid
K4	0,703	0,205	Valid
K5	0,765	0,205	Valid
K6	0,695	0,205	Valid
K7	0,671	0,205	Valid
K8	0,366	0,205	Valid
K9	0,711	0,205	Valid
K10	0,660	0,205	Valid

(Sumber: Data diolah tahun 2025)

Dari hasil uji validitas pada table 5 menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, dimana semua butir pertanyaan 1 sampai 10 adalah valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel penempatan kerja.

Tabel 6 Uji Reliability Variabel X1

Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item deleted	Keterangan
K1	0,820	Reliabel
K2	0,836	Reliabel
K3	0,834	Reliabel
K4	0,823	Reliabel
K5	0,832	Reliabel
K6	0,815	Reliabel
K7	0,817	Reliabel
K8	0,840	Reliabel
K9	0,830	Reliabel
K10	0,824	Reliabel

(Sumber: Data diolah tahun 2025)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 ($>$ 0,60), sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tingkat pendidikan layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 7 Tabel Uji Reliability Variabel X2

Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item deleted	Keterangan
K1	0,792	Reliabel
K2	0,813	Reliabel
K3	0,797	Reliabel
K4	0,811	Reliabel
K5	0,782	Reliabel
K6	0,805	Reliabel

K7	0,804	Reliabel
K8	0,830	Reliabel
K9	0,805	Reliabel
K10	0,798	Reliabel

(Sumber: Data diolah tahun 2023)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 7 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$), sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel pengalaman kerja digunakan sebagai alat ukur

Tabel 7 Uji Reliability Variabel X3

Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item deleted	Keterangan
K1	0,837	Reliabel
K2	0,853	Reliabel
K3	0,870	Reliabel
K4	0,845	Reliabel
K5	0,839	Reliabel
K6	0,842	Reliabel
K7	0,846	Reliabel
K8	0,856	Reliabel
K9	0,840	Reliabel
K10	0,847	Reliabel

(Sumber: Data diolah tahun 2025)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$), sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel kemampuan intelektual layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 8 Uji Reliability Variabel X4

Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item deleted	Keterangan
K1	0,720	Reliabel
K2	0,758	Reliabel
K3	0,739	Reliabel
K4	0,722	Reliabel
K5	0,718	Reliabel
K6	0,734	Reliabel
K7	0,727	Reliabel
K8	0,766	Reliabel
K9	0,730	Reliabel
K10	0,717	Reliabel

(Sumber: Data diolah tahun 2025)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$), sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel komunikasi internal layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 9 Uji Reliability Variabel Y

Pertanyaan	Cronbach's Alpha if Item deleted	Keterangan
K1	0,817	Reliabel
K2	0,822	Reliabel
K3	0,838	Reliabel
K4	0,815	Reliabel
K5	0,808	Reliabel
K6	0,817	Reliabel
K7	0,820	Reliabel
K8	0,852	Reliabel
K9	0,815	Reliabel
K10	0,821	Reliabel

(Sumber: Data diolah tahun 2025)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$), sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel penempatan kerja layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 10 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.483	1.906	
	Tingkat Pendidikan	.131	.035	.136
	Pengalaman Kerja	.620	.149	.546
	Kemampuan Intelektual	.246	.040	.049
	Komunikasi Internal	.332	.157	.123

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja

(Sumber: Data diolah tahun 2023)

Dari tabel 10 hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 6,483 + 0,131X_1 + 0,620X_2 + 0,246X_3 + 0,332X_4 + e.$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constant (Y) sebesar 6,483 artinya jika variabel tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), kemampuan intelektual (X_3), dan komunikasi internal (X_4) bernilai 0 (nol), maka nilai variabel penempatan kerja (Y) akan berada pada angka 6,483.
- Koefisien regresi X_1 (tingkat pendidikan) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,131, yang artinya jika nilai tingkat pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1% maka nilai penempatan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,132. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan.
- Koefisien regresi X_2 (pengalaman kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,620 yang artinya jika pengalaman kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka nilai penempatan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,620. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara pengalaman kerja dengan penempatan kerja.
- Koefisien regresi X_3 (kemampuan intelektual) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,246 yang artinya jika kemampuan intelektual mengalami kenaikan sebesar 1% maka nilai penempatan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,246. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara kemampuan intelektual dengan penempatan kerja.
- Koefisien regresi X_4 (komunikasi internal) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,332 yang artinya jika komunikasi internal mengalami kenaikan sebesar 1% maka nilai

penempatan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,332. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara komunikasi internal dengan penempatan kerja.

Tabel 11 Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a		
Model		
1	(Constant)	3.401 .001
	Tingkat Pendidikan	5.731 .000
	Pengalaman Kerja	7.132 .000
	Kemampuan Intelektual	4.138 .000
	Komunikasi Internal	.4842 .000

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja

(Sumber: Data diolah tahun 2025)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan hipotesis variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan: variabel pengalaman kerja dengan t hitung > dari t tabel atau 8,398 > 2,021 maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap variabel penempatan kerja. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.
2. Berdasarkan hasil analisis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan: variabel pengalaman kerja dengan t hitung > dari t tabel atau 7,132 > 1,980, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel penempatan kerja. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.
3. Berdasarkan hasil analisis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan: variabel kemampuan intelektual dengan t hitung > dari t tabel atau 4,138 > 1,980, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan intelektual terhadap variabel penempatan kerja. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.
4. Berdasarkan hasil analisis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan: variabel komunikasi internal dengan t hitung > dari t tabel atau 4,842 > 1,980, maka Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi internal terhadap variabel penempatan kerja. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

Tabel 12 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1618.764	4	404.691	229.823	.000 ^b
	Residual	142.632	81	1.761		
	Total	1761.395	85			

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Intelektual, Pengalaman Kerja

(Sumber: Data diolah tahun 2025)

Dari tabel 12 Keputusan pengujian yaitu Ho ditolak, Ha diterima karena F hitung > F tabel yaitu 229,823 > 2,32 dan nilai signifikan < 0,005 yaitu 0,000. Dari hasil uji hipotesis tersebut maka keputusan yang diambil adalah menolak Ho dan Ha diterima, artinya secara bersama-sama variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan intelektual dan komunikasi internal secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel penempatan kerja. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja, Kemampuan intelektual Komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat. Selain itu, Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan intelektual dan komunikasi internal secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lahat .

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2019). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Putra, R., & Rahmawati, N. (2022). Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Publik*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jmop2022>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Rajawali Pers.
- Batara, I., Hartati, E., & Fitriadi, H. (2024). The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 3(2), 225-232.