

SKRIPSI

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA BIDANG PERAWATAN PADA
RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR**

Oleh

RUSLANTO

105720494914



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA BIDANG PERAWATAN PADA
RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh

**RUSLANTO
NIM 105720494914**

*Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada :

Kedua orang tuaku :

Ayahanda Mustamin dan Ibunda Hadiamiy yang telah sabar dan ikhlas membesarkanku, mendidikku, dan selalu mendoakanku. Terimah kasih atas do'a dan kasih sayang yang tulus untuk ayah dan ibu untuk menantikan kelulusanku.

Serta almamater tercinta, Universitas Muhammadiyah Makassar

MOTTO HIDUP

*"Meraih masa depan yang cerah tidak akan didapat dengan mudah.
Berkorban adalah kawan untuk mendapatkan hal tersebut, dan yakinlah
setiap kesulitan pasti terdapat kemudahan "*



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 860 837

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Manajemen SDM Bidang Perawatan pada Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Nama Mahasiswa : **Ruslanto**

Nim : 105720494914

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Rabu Tanggal 29 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 16 Agustus 2018

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si
NIDN : 0028087801

Pembimbing II

Hj. Nurhaya, ST., MM
NIDN : 0909098701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903 078

Ketua Jurusan Manajemen

Muh. Nur. Rasyid, SE., MM
NBM: 108 5576



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 860 837

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi atas Nama **Ruslanto**, NIM : **105720494914**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/2018 M, tanggal 17 Dzulhijjah 1439 M / 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 Dzulhijjah 1439 H
29 Agustus 2018 M

Panitia ujian :

Pengawas Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)

Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE., MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Penguji : 1. Dr. A. Ifayani Naanurat, MM (.....)
2. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
3. M. Hidayat, SE., MM (.....)
4. Aulia, S.IP., M.Si.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903 078

ABSTRAK

Ruslanto, 2018 Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Manajemen SDM Bidang Perawatan di R.S Islam Faisal Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Buyung Romadhoni, pembimbing II Nurinaya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada manajemen SDM bidang perawatan di R.S Islam Faisal Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampling menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan yang bekerja di R.S Islam Faisal Makassar. Pernyataan diberikan dengan menggunakan koesioner. Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan kemudian dianalisis kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan t_{hitung} sebesar 1.898 dengan nilai signifikansi sebesar 0.064. Sedangkan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t_{hitung} sebesar 3.430 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pelatihan, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Ruslanto, 2018 The Influence of Recruitment and Training on Employee Performance In Human Resource Management Field of Care at R.S Islam Faisal Makassar. Thesis Management Studies Program Study Program Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Buyung Romadhoni, Supervisor II Nurinaya

This study aims to examine the effect of recruitment and training on employee performance on HR management in the field of R.S Islam Faisal Makassar. This research uses quantitative research type. Sampling technique using sampling saturated with the number of respondents as many as 50 employees working in R.S Islam Faisal Makassar. The statement is given using a questionnaire. Respondents' responses to statements are then quantitatively analyzed using multiple linear regression analysis techniques.

The results of this study indicate that the recruitment variable has no significant effect on performance, with tcount of 1.898 with a significance value of 0.064. While the training variables significantly influence the performance of employees with t count of 3.430 with a significance value of 0.001.

Keywords: Recruitment, Training, employee performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada manajemen SDM bidang perawatan di R.S Islam Faisal Makassar" ini dapat terselesaikan.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orangtua penulis Ayahanda Musatamin dan Hadiamy yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, S.E., M.M., dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini selesai dengan baik.
5. Ibu Hj.Nurinayah, S.T., M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Idham Khalid S.E., M.M., selaku Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan motivasi dan nasehat selama penulis mengikuti perkuliahan sampai penyelesaian studi.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf dan Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pihak R.S Islam Faisal Makassar atas bantuan serta kerjasamanya selama penulis mengadakan penelitian.
9. Kak Naya, S.E., M.M., yang telah berkenan meluangkan waktunya memberi masukan dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Sahabat jalali iqram, Syahrul sargodes terima kasih atas kebersamaan dan keceriaan selama ini, semoga persahabatan ini terjalin abadi dalam Ridho Allah SWT. Aamiin.

11. Teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Makassar, Juli 2018

Ruslanto

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACK	xiii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah.....	4
C. Tujuan penelitian.....	4
D. Manfaat penelitian.....	4

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
C. Rekrutmen	8
D. Pelatihan	12
E. Kinerja	19
F. Penelitian terdahulu	24
G. Kerangka pikir.....	26
H. Hipotesis.....	29
BAB III. METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	30
C. Defenisi Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik pengumpulan data.....	33
F. Sumber Data.....	33
G. Teknik Analisis	34
H. Pengujian Hipotesis	36
BAB IV. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	39
A. Gambaran umum perusahaan	39
B. Deskripsi hasil penelitian	47
C. Pembahasan hasil penelitian	63

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Defeneniisi operasional variabel.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	49
Tabel 4.5 Deskriptip variabel rekrutmen	50
Tabel 4.6 Deskriptip variabel pelatihan.....	52
Tabel 4.7 Deskriptip variabel kinerja karyawan	55
Tabel 4.8 Hasil pengujian validitas	57
Tabel 4.9 Hasil pengujian reliabilitas	58
Tabel 4.10 Hasil pengujian regrsi linear berganda	59
Tabel 5.1 Hasil pengujian Uji f.....	60
Tabel 5.2 Hasil pengujian Uji t.....	61
Tabel 5.3 Hasil pengujian koefisien determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	27
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi R.S Islam Faisal	40

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menyiapkan pegawai/karyawan yang berkualitas yang mampu bersaing dengan tenaga-tenaga profesional dari Negara lain merupakan hal yang penting. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama di segala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan, baik kepada para pegawai lama maupun rekrutan baru.

Pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkahlaku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatiha sebagai upaya ntuk mencapai peningkatan produktivitas kerjas uatu perusahaan tidak lepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam atau pengaruh dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi atau instansi untuk agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat meningkatkan kebutuhan masyarakat yang makin meningkat.

Untuk mencapa tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan harus meningkatkan kemampuan baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat dicapai melalui pelatihan yang insentif.

Kualitas pegawai/karyawan yang terus meningkat merupakan aspek penting yang harus dijaga dan dipelihara oleh instansi. Oleh Karena itu, pegawai/karyawan yang baru direkrut harus memiliki kualitas yang

memadai, disamping berupaya meningkatkan kemampuan yang sudah lama. Selain itu, pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Dengan melakukan pelatihan bagi para pegawai pada suatu instansi akan dapat diperoleh berbagai manfaat bagi pihak pimpinan dan karyawannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, usaha peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dapat dicapai dengan melakukan pelatihan kerja, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Suatu instansi pemerintahan senantiasa dituntut agar memiliki program pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis, kemampuan manajerial serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi. Hal ini akan membawa keuntungan bagi instansi tersebut karena biaya operasional yang akan dikeluarkan dapat diminimalkan. Kekeliruan dalam bekerja, efisiensi dan efektivitas kerja akan diperbaiki. Adapun yang dimaksud dengan efisiensi dan efektifitas adalah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil, tidak terjadi keborosan waktu serta penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin.

Dari kepaladinas kesehatan provinsi Sulawesi-Selatan R.S Islam Faisal adalah salah satu rumah sakit umum (RSU) milik organisasi islam kota Makassar yang termasuk kedalam rumah sakit kelas B. yang terdaftar semenjak 02/Februari/2016. Setelah melakukan metode AKREDITASI Rumah sakit seluruh Indonesia dengan proses pentahapan 11 (12

pelayanan) akhirnya ditetapkan status lulus AKREDITASI Rumah Sakit. Semenjak itulah dan sampai sekarang ini Rumah Sakit ini terus melakukan perubahan-perubahan yang diharapkan mampu membawa rumah sakit tersebut jadi lebih baik lagi.

Agar dapat memberikan pelayanan dan meningkatkan kinerja karyawan/pegawai di R.S Islam Faisal tentunya membutuhkan banyak karyawan dengan berbagai macam keahlian dan tingkat pendidikan. Hal ini dapat dicapai dengan melakukan perekrutan pegawai baru. Dalam proses perekrutan inilah perusahaan mengharapkan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan klasifikasi yang dibutuhkan.

Setelah proses perekrutan dilakukan, hal lain yang perlu dilakukan adalah melakukan pelatihan, baik kepada para rekrutan baru maupun pegawai lama. Pelatihan ini perlu dilakukan karena perannya yang sangat besar untuk membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Dalam kaitannya dengan uraian diatas maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian tentang:

“Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Perawatan Pada Rumah Sakit Islam Faisal Makassar”

B. Perumusan Masalah

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada R.S Islam Faisal Makassar ?

2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada R.S Islam Faisal Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada manajemen SDM bidang perawatan di R.S Islam Faisal

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Rumah Sakit Islam Faisal terutama bagian perawatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik
2. Sebagai manfaat untuk mengembagkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia tentu tidak lepas dari manajemen secara umum. Untuk itu perlu diketahui pengertian tentang apa itu manajemen menurut para ahli dengan memandang sudut tertentu. Oleh karena itu, menjadi tugas dari manajemen sumber daya manusia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien sehingga mencapai suatu tujuan tertentu.

Suwanto dan priansa (2011: 29) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasiaan, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompetensi, pengingkretasian, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan mayarakat.

Fatah Syukur (2012: 1) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia adalah proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, individu, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk

menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibun dan Benni (2013: 6) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pandangan moderen untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia. Meskipun demikian, para ahli sumber daya manusia yakin bahwa manajemen personalia merupakan pandangan tradisional terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang jauh lebih sempit dan lebih berorientasi administratif. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia bukan merupakan sebutan baru dari manajemen personalia. (Siti Al fajar 2015: 2)

Pengertian sumber daya manusia menurut Byars dan Rue (2004), adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengorganisasian sumber daya manusia. Sedangkan pengertian sumber daya manusia menurut Jackson dan Sculer (2000), adalah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sehingga kontributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi, serta visi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia penting bagi semua organisasi untuk mengindarkandari: (Siti Al Fajar 2015)

- a. Kesalahan penempatan karyawan untuk suatu pekerjaan,
- b. Rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya,
- c. Pembuangan waktu untuk pembicaraan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan,
- d. Diskriminasi dalam memperlakukan karyawan,
- e. Angka kecelakaan kerja yang tinggi,
- f. Ketidakadilan dalam pengupahan,
- g. Ketidakberdayaan karyawan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam fungsi SDM menunjukkan tugas dan kewajiban yang dilakukan oleh organisasi besar maupun kecil dalam rangka pengadaan dan pengorganisasian sumber daya manusianya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang berpengaruh secara signifikan pada semua bagian didalam organisasi.

Tujuan utama manajemen di setiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisai. *the American productivity center* mendefenisikan prodktivitas sebagai efesiensi organisasi dalam menggunakan tenaga kerja, kapital, material, dan sumber energi untuk menghasilkan keluaran. Manajemen sumber daya manusia terbatas pengaruhnya pada capital, material, dan energi. Tetapi memiliki pengaruh yang besar pada komponen tenaga kerja. Secara spesifik, mereka dapat mempengaruhi komitmen karyawan dan filosofi manajemen para manajer secar individu. Mereka ini aalah orang-orang yang akan menggunakan kapital, material dan enrgi dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, manajer sumber

daya manusia memiliki kesempatan yang unik untuk memperbaiki produktivitas dan kinerja organisasional.

Secara strategis kesesuaian antara deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut, sedangkan secara teknis penanggung jawab pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berupa perencanaan sumber daya manusia rekrutmen, dan seleksi, serta pengembangan sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia

3. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen SDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi agar diperoleh karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan.

Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan rekrutmen yang diekloloh depertemen sumber daya manusia. Dalam era sebagian besar organisasi berfokus pada cara kerja yang efektif dan efesian, rekrumen orang yang tepat untuk suatu pekerjaan dijadikan sebagai prioritas utama.

Menurut (Nurmansyah, 2011:71) mendefenisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Terjadinya lowongan jabatan jabatan itu disebabkan oleh beberapa hal yaitu (Nurmansyah,2011:71)

- a. Adanya karyawan yang dipindahkan
- b. Berhenti atas kemauan sendiri
- c. Berhenti atas keputusan perusahaan
- d. Pensiun
- e. Meninggal dunia
- f. Perluasan usaha
- g. Penyesuaian organisasi

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan (Rival & Sagala,2009:148). Proses demikian dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk di seleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar. Sehingga memungkinkan terjaring karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik(Rival & sangala,2009:150)

Prinsip rekrutmen yang efektif menjadi sangat penting saat ini karna beberapa alasan. Pertama, terjadi perubahan yang dramatis dimana pada beberapa Negara muncul fenomena terjadi kekurangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kedua, beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain, tergantung dari jenis pekerjaan. Ketiga, keberhasilan

rekrutmen akan tergantung pada luasan area masalah dan kebijakan rekrutmen(Desseler, 2011:162).

1. indikator yang dilakukan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:(Rivai & Sagala, 2009 :150-151)

a. Mutu karyawan

artinya yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh sebuah perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan di isi dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.

b. Jumlah karyawan

artinya yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu diadakan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.

c. Biaya

Artinya jumlah biaya yang di perlukan minimal.

d. Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan startegis tentang perekrutan.

e. Fleksibilitas, artinya bagaimana kemampuan untuk berapatasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda

f. Pertimbangan-pertimbangan hukum

Keseriusan upaya organisasi melakukan rekrutmen dan penggunaan metode–metode rekrutmen ditentukan oleh proses perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan spesifik pekerjaan yang akan diisi. Namun demikian, organisasi memiliki pilihan lain selain rekrutmen karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Beberapa pilihan itu meliputi penggunaan

pekerjaan sementara, menawarkan kerja lembur kepada karyawan yang ada, dan mensubkontrakkan pekerjaan pada organisasi lain.

Kesuksesan rekrutmen menjadi sulit dicapai jika pekerjaan yang akan dikerjakan tidak didefinisikan secara jelas, disamping itu apakah pekerjaan yang akan diisi itu adalah pekerjaan yang sudah ada atau termasuk pekerjaan yang baru diciptakan, persyaratan harus dirumuskan secara tepat untuk kepentingan pelaksanaan rekrutmen yang efektif. Tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen efektif

yang lazim di temukan dalam rekrutmen meliputi:

a. Karakteristik organisasional

Hal ini mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Organisasi yang sentralistik lebih suka melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronisme. Sementara perusahaan yang tidak memiliki pola promosi dan mutasi yang efektif, akan lebih suka melakukan pola rekrutmen dari luar perusahaan.

b. Citra organisasi

Banyak pelamar yang enggan melamar disuatu perusahaan tertentu yang memiliki citra negatif, sebaliknya pelamar akan berbondong-bondong mengajukan aplikasi keperusahaan-perusahaan yang memiliki citra positif baik dari aspek kesejahteraan karyawan maupun keuangan dalam bidang usahanya.

c. Kebijaksanaan organisasi

Kebijakan organisasi menjadi acuan bagi manajer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Misalnya kebijakan status kepegawaian. Perusahaan yang melakukan sistem kontrak dengan karyawan baru dalam jangka waktu yang lama, biasanya kurang disukai oleh para pelamar yang terdidik dan berpengalaman tinggi.

d. Rancangan strategis dan rencana sumber daya manusia

Rencana strategis menunjukkan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Perusahaan yang merekrut dari internal perusahaan dengan alasan pemahaman dan pengalaman yang lebih baik dari pada karyawan yang sama sekali baru.

e. Kondisi eksternal

Para tenaga kerja akan berpengaruh pada proses rekrutmen. Misalnya, pada suatu daerah yang surplus (kelebihan angkatan kerja) maka tanpa melakukan upaya iklan lowongan kerjapun perusahaan sudah dapat mendapatkan banyak pelamar.

f. Persyaratan pekerjaan

Pelamar memiliki kemampuan dan minat terhadap posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjelaskan secara detail apa-apa persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi yang ditawarkan.

4. Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kutipan (Tri Heru 2015 :100) Byars dan rue

2004 mengatakan, Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaanya (Dessler,2013). Secara prinsip kedua pengertian tersebut adalah sama yaitu pelatihan adalah proses pembelajaran yang di tunjukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaanya memuaskan. Andrew E.Sikula(1981: 227) dalam Mangkunegara (2011:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Umumnya, menejer karyawan baru memiliki tanggung jawab utama dalam pelaksanaan pelatihan namun demikian, manajer depertemen atau atasan karyawan baru tersebut kadang-kadang mendelegasikan pelaksanaan pelatihan seperti itu kepada karyawan senior dalam departemen yang dipimpinya. Pelatihan dapat memberikan pengaruh secara signifikan pada produktifitas karyawan dan sikapnya terhadap pekerjaanya.

Pelatihan harus diarahkan pada pencapaian beberapa sasaran organisasional, seperti metode produksi yang lebih efesien, kualitas produk atau jasa yang lebih baik, atau menurunkan biaya operasi.Hal ini di maksudkan agar aktivitas pelatihan dapat membantu organisasi dengan baik dalam upaya pencapaian sarannya.

Pengukuran pelatihan kerja adalah analisis sistematis dan aktivitas pelatihan spesifik yang diperlukan organisai untuk mencapai sarannya. Pada umumnya, terdapat lima metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam pengukuran kebutuhan pelatihan:

a. Wawancara

Wawancara dengan karyawan dapat dilaksanakan oleh spesialis SDM dengan melakukan beberapa pertanyaan

b. Survey/kuesioner

Survey juga sering digunakan dalam pengukuran kebutuhan pelatihan. Biasanya aktivitas ini melibatkan pengembangan daftar keterampilan yang dibutuhkan untuk keefektifan pelaksanaan kerja dan meminta kepada karyawan agar memeriksa keterampilan yang diyakini bahwa mereka membutuhkan pelatihan.

c. Observasi

Agar efektif, observasi untuk menentukan pelatihan yang dibutuhkan, maka observasi harus dilakukan oleh individu yang terlatih dalam observasi perilaku karyawan dan menterjemahkan perilaku yang di lihat kedalam kebutuhan pelatihan spesifik..

d. Pengujian dokumen

Pengendalian dokumen melibatkan pengujian organisasional pada tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, kecelakaan untuk menentukan jika permasalahan ada dan apakah permasalahan yang teridentifikasi dapat di atasi dengan pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung terhadap berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain

1. Metode Pelatihan

Menurut Andrew E. Sikula (Mangkunegara, 2010:52)

a. *On The Job*

Para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.

Metode pelatihan ini dibagi dalam 2 cara:

- 1) Cara informal, yaitu peserta pelatihan memperhatikan orang lain yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian untuk mempraktekkannya.
- 2) Cara formal, yaitu supervisor menunjuk seseorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut, selanjutnya para peserta latihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

On the job training dapat dilakukan dengan menggunakan gambar, pedoman, contoh yang sederhana, demonstrasi dan lain-lain.

b. *Vestibule atau Balai*

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas yang biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut. Pelaksanaan metode *Vestibule* biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

c. *Demonstration and Example*

Demonstration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara mengerjakan sesuai pekerjaan melalui contoh – contoh atau pekerjaan yang didemonstrasikan. Biasanya demonstrasi dilengkapi dengan gambar, teks, diskusi, video dan lain – lain

d. *Simulasi*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja. Simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

e. *Apperenticeship*

Metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya. Metode ini didasarkan pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk – petunjuk cara mengerjakannya.

f. *Classroom method*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi dan metode seminar.

2. Faktr-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014: 156) antara lain:

a. Dukungan manajemen puncak

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat kongkrit dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

b. Komitmen para spesialis dan generasi dalam pengelolaan SDM

Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan SDM, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.

c. Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak kepada identifikasi kebutuhan pelatihan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan,

d. Kompleksitas organisasi

Seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbaharui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencapai perubahan.

e. Gaya belajar

Keberhasilan program pelatihan SDM dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

f. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Yakni, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK dan administrasi personalia, serta system informasi SDM.

3. Indikator kualitas pelatihan

Untuk mengevaluasi apakah pelatihan yang dilakukan perusahaan berhasil atau tidak, hal ini dapat di ukur dengan beberapa indikator (Umar, 2009: 271) sebagai berikut:

a. Metode pelatihan

Bagaimana metode pelatihan yang diberikan dan apakah metode tersebut cocok dengan kebutuhan

b. Banyaknya materi

Apakah materi pelatihan cukup jumlahnya dan isinya tepat seperti yang dibutuhkan

c. Keterampilan penatar

Apakah penatar memiliki kemampuan dalam memberikan pelatihan secara tepat dan mudah dipahami

d. Lama waktu pelatihan

Dengan materi yang ada apakah waktunya sudah memadai dan tepat pada saat dibutuhkan

e. Sasaran pelatihan

Apakah pelatihan memiliki sasaran yang jelas dan apakah sasaran tersebut tercapai dengan adanya pelatihan tersebut

5. Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lawler dan Porter dalam kutipan Edy Sutrisno 2015: 170 menyatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Sedangkan definisi dari Prawiroesentono mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja keras seseorang yang dicapainya dalam sebuah organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seorang dapat berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

(Miner dalam kutipan Edy sutrisno 2015: 170). Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sasaran dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini, sebenarnya terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi.

Perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis atau organisasi publik. Bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang handal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Jadi unsur manusia yang menjakankan dan menggerakkan organisasi tersebut. Artinya, tanpa unsur manusia, tidak mungkin organisasi dapat dijalankan untuk mencapai tujuan. Jadi, peran manusia adalah mutlak dalam menjalankan suatu organisasi. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Mengorganisasikan berbagai kegiatan dan memobilisasi atau mengalokasikan para karyawan yang ada dalam organisasi, baik sebagai karyawan bawahan, menengah, dan tingkat atas, agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Mengelola para karyawan organisasi secara efektif, agar tujuan perusahaan dapat dicapai disertai efisiensi yang tinggi.
- c. Menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa, dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar dapat tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Efektifitas dan efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja di ukur dengan efektifitas dan efesiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, efesien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggu jawabnya dalam rangka mencapi tujuan organisasi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dengan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sangsi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan suatu organisasi.

2. Indikator penilaian kinerja

Indikator penilaian kinerja menunjukkan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan pembandingan kinerja dengan acuan indikator yang dapat diukur, dipahami dengan jelas, dan bermamfaat bagi karyawan dan organisasi (Mathis & Jackson, 2011: 380). Membagi standar kinerja sebagai berikut:

- a. Kuantitas dan hasil
- b. Kualitas dan hasil
- c. Ketepatan waktu dan hasil
- d. Keahlian
- e. Kemampuan bekerja sama

Menurut (Mangkunegara 2007: 67) terdapat dua indikator kinerja yaitu:

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental

yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, dan mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

6. Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
Penelitian Terdahulu

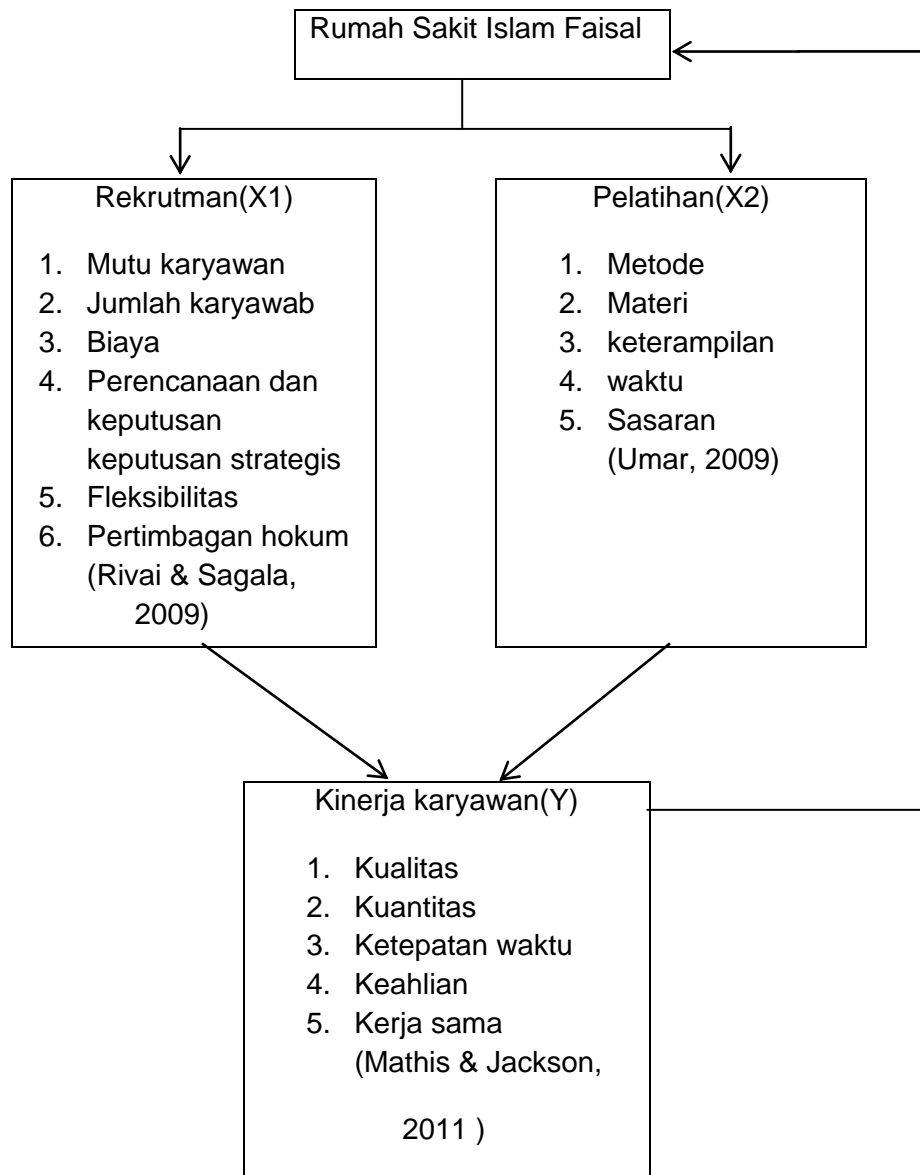
No	Judul	Nama	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Jati Jaya Meubel Amuran	Sigit Dwihatmojo, 2016	Rekrutmen, Pelatihan	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
No	Judul	Nama	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Erajaya Swasemba Cabang Makassar".	Rony salinding, 2011	Pelatihan Kinerja	metode analisis berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar

No	Judul	Nama	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Traktor Nusantara Pekanbaru	Ismul azan, 2015	Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja	teknik analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode Regresi Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan variable rekrutmen dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja
NO	Judul	Nama	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengusaha Pada PT. Gregas Utama Medan	Andi Habibi pratama, 2011	Rekrutmen, pelatihan	Analisis regresi linear beganda	Berdasarkan uji F Variabel rekrutmen dan pelatihan sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pengusaha) pada PT.greges utama Medan.

No	Judul	Nama	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT.Hit Polytron Suderekso Kudus	Fenti kurniasih, 2012	Rekrutmen dan pelatihan kerja	Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian: variabel rekrutmen dan pelatihan kerja signifikan secara simultan dengan kontribusi sebesar 50.8 %. Variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan secara parsial namun pada variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Hits

7. Karangka Pikir

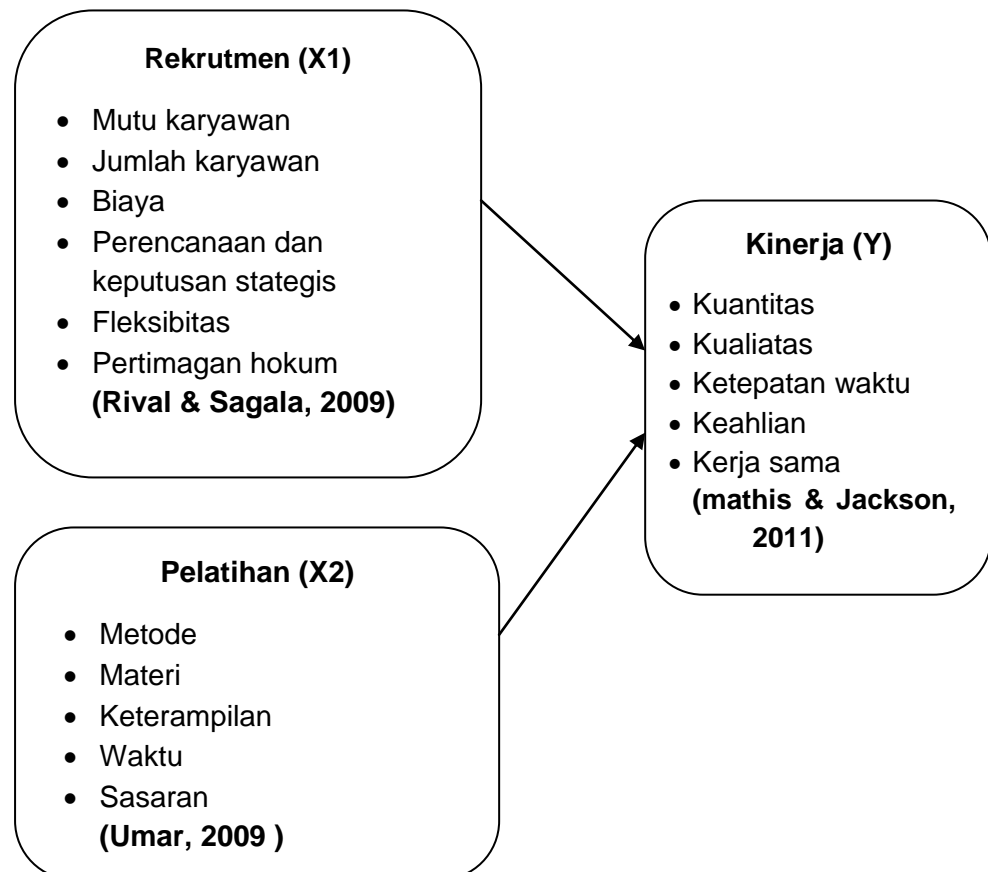
Rumah Sakit Islam Faisal di jl. RSI No. 18A, Banta-Bantaeng, Makassar Adalah ruamah sakit yang telah dinyatakan lulus akreditasi dengan kelas B, Sumber daya manusia menjadi asset utama dalam melakukan pencapaian tujuan organisasi yakni memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pasiennya. Untuk hal ini maka pihak SDM perlu melakukan rekrutmen dan pelatihan kerja kepada para karyawan atau pegawainya, dengan adanya rekrutmen dan pelatihan di harapkan mampu meningkatkan produktifitas kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat skema karang pikir berikut



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Berdasarkan Gambar 2.1 kerangka piker maka dapat ditarik kesimpulan mengenai kerangka konsep dalam penelitian ini dimana kerangka konsep adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diteliti melalui penelitian yang akan dilaksanakan. Kerangka konsep juga berperan

untuk mengidentifikasi jaringan hubungan antara variabel yang dianggap penting bagi masalah yang sedang diteliti. Dengan demikian, sangatlah penting untuk memahami apa arti variabel dan apa saja jenis variabel yang ada yang berkaitan dengan konsep dari masalah yang diteliti



Gambar 2.2

Kerangka konsep

Berdasarkan Gambar 2.2 kerangka Konsep, maka ada 3 (tiga) konsep utama yaitu konsep tentang rekrutmen dan konsep pelatihan dan pengaruhnya terhadap konsep kinerja. Setiap konsep mempunyai variabel sebagai indikasi pengukuran dari konsep itu sendiri.

Pengukuran terhadap rekrutmen dilakukan melalui indikator pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman dan

kerja. Pelatihan diukur dengan tujuan, sasaran, materi dan metode. Sedangkan kinerja (sebagai variabel dependen) dapat diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektifitas.

8. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas dan bertitik tolak dengan permasalahan yang ada maka penulis membuat suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RS. Islam Faisal Makassar
2. Diduga pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RS. Islam Faisal Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 8) metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penggunaan metode kuantitatif ini karena selain menguji hipotesis yang ada, metode kuantitatif juga merupakan pengukuran data melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta untuk menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase mereka. dan ini berhubungan dengan teknik analisis yang digunakan peneliti yang membuat skala likert untuk mengukur persepsi karyawan RS. Islam Faisal tentang pengadaan pelatihan dan kinerja mereka itu sendiri

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini akan di lakukan di RS. Islam Faisal Jl. RSI No. 18A, Makassar Sulawesi-selatan, periode waktu penelitian adalah 2 bulan di mulai dari bulan April sampai juni, 2018.

C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

TABEL 3.1

Definisi operasional variabel dan pengukuran

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Rekrutmen (X1)	Rekrutmen didefinisikan sebagai proses atau kegiatan untuk mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi yang paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan di R.S Islam Faisal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu karyawan 2. Analisis pekerjaan 3. Spesifikasi Pekerjaan 4. Jumlah kebutuhan karyawan 5. biaya (Rivai & Sagala, 2009 :150-151)	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang ditunjukkan kepada karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan/pegawai lama yang ada di R.S Islam Faisal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode pelatihan 2. Banyaknya materi 3. Keterampilan penatar 4. Lama waktu penelitian 5. Sasaran pelatihan (Umar,2009: 271)	Likert
Variabel	Definisi	Indikator	Skala

Kinerja (Y)	Kinerja didefenisikan sebagai kemampuan seseorang karyawan diharapkan untuk dapat berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya di RS. Islam Faisal	1. Kuantitas dan hasil 2. Kualitas dan hasil 3. Ketepatan waktu dan hasil 4. Keahlian 5. Kemampuan bekerja sama (Mangkunegara 2007:67)	Likert
----------------	---	--	--------

Sumber: Andi Habibi pratama (2011), Desler (2013), umar (2009)

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono dikutip oleh Gogy Bara Kharisma (2013: 34) adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di bidang keperawatan yang bekerja pada RS. Islam Faisal. Berdasarkan data yang di peroleh dari hasil wawancara di RS. Islam Faisal, jumlah pegawai pada bidang keperawatan adalah sejumlah 50 orang.

b. Sampel

Sampel menurut Suharsimi dikutip oleh Gogly Bara Kharisma (2013: 36) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada pegawai RS. Islam Faisal pada bidang keperawatan sebanyak 50 orang. Maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik total sampling.

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara (interview)

adalah suatu pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan objek penelitian

b. Kesioner (angket)

adalah suatu metode pengumpulan data dimana hal ini, penulis membuat suatu daftar pertanyaan dan nantinya akan diberikan kepada responden.

F. Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data yang terdiri :

a. Data primer

Yaitu data dan informasi yang penulis kumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data data lain yang diperoleh dari objek penelitian

b. Data sekunder

Yaitu data dan informasi yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data kuantitatif adalah bersifat deskriptif yaitu mempunyai tugas mengorganisasikan dan menganalisis data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratu, ringkas dan jelas mengenai suatu gejala, peristiwa atau suatu keadaan, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu. (Sugiyono, 2014:245). Adapun teknik analisi yang digunakan peneliti yaitu:

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghazali, 2011:52). Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program computer yaitu spss for windows dan jika suatu alat ukur mempunyai kolerasi yang signifikan antar skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan skor tersebut adalah valid.

Dalam menguji tingkat validitas suatu instrument dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis faktor dan analisis butir,

Hasil perhitungan r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dapat dikatakan valid.

2. Uji reabilitas

Reabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliable/konsisten apabila $\alpha > r$ tabel

3. Analisa regresi linear berganda

Metode regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (Rekrutmen dan Pelatihan) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Hubungan antara keduanya ini akan diformulasikan kedalam persamaan (Umar 2009 : 126)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Rekrutmen

X2 = Pelatihan

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (standar)

Jawaban responden dalam penelitian terdiri dari lima alternative jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat Sugiono (2003 : 86).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1-5 yaitu:

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1. Sangat Sesuai (SS) | :Skor 5 |
| 2. Sesuai (S) | :Skor 4 |
| 3. Netral (N) | :Skor 3 |
| 4. Tidak Sesuai (TS) | :Skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Sesuai (STS) | :skor 1 |

Dalam mengukur penilaian Per responden menjawab mengenai seluruh item pernyataan variabel yang telah diberi bobot

Alasan menggunakan skala likert tersebut adalah untuk mendapatkan data-data yang menggambarkan persepsi para karyawan/i terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja mereka itu sendiri. Yang diketahui setelah responden menjawab semua mengenai seluruh item pernyataan variabel yang telah diberi bobot,

H. Pengujian Hipotesis

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup uji F, dan uji t,

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, maka akan dapat dilakukan dengan Uji F menggunakan persamaan

Uji F (uji serempak) digunakan untuk mengetahui pengaruh kemungkinan bisa atau tidaknya digunakan meramalkan nilai variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel independen dapat menerangkan variabel independen secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

- Jika $sig > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Jika $sig < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kriteria pengujuannya yaitu :

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Maka : H_0 ditolak, H_1 diterima

2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Maka : H_0 diterima, H_1 ditolak.

e. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya yang bersifat tetap atau konstan.

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0.05) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka : H_0 ditolak, H_a diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0.05) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka, H_0 diterima, H_a ditolak.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat R.S Islam Faisal

Pada tahun 70-an masyarakat muslim di Indonesia khususnya di wilayah Makassar (Ujung Pandang - saat itu) sangat menginginkan adanya pelayanan rumah sakit yang dikelola oleh umat Islam sendiri dengan didasari nilai-nilai syariah Islam. Keinginan ini ternyata didengar dan mendapat sambutan dari beberapa tokoh masyarakat Makassar ketika itu. Beberapa tokoh masyarakat yang bersepakat dan memulai aktifitas pendirian Rumah Sakit Islam yaitu: H. Fedeli Luuran, Dr. H. Nazaruddin Anwar, H. Ahmad Salama Tambo, H. Muhammad Daeng Dampo dan Drs. H. Muhammad Jusuf Kalla. Para tokoh-tokoh Makassar tersebut memulai tugas mulia mereka dengan membentuk sebuah yayasan yang diberi nama "YAYASAN RUMAH SAKIT ISLAM UJUNG PANDANG". Pendirian yayasan tersebut dikukuhkan dalam Akta Notaris SITSKE LOMOWA, SH. Dengan akta Nomor 19 tanggal 3 Maret 1976. Setelah pendirian yayasan rampung, selanjutnya pada bulan Maret 1976, para pengurus Yayasan secara intensif melakukan loby mencari dukungan dari berbagai pihak termasuk Pemda Tk. I Sulawesi Selatan, melalui Bapak Gubernur "H. Andi Oddang", ketua DPRD Tk. I, kepala Kanwil Depkes Sulawesi Selatan serta Walikota Ujung Pandang "Bapak H. M. Daeng Patompo (Alm).

Dana yang terhimpun dari infaq, zakat, shadakah dan sumbangan sampai bulan April 1976, Yayasan melakukan pembelian lokasi di wilayah Panakukang, tempat R.S Islam Faisal sekarang. Ditengah kesibukan pencarian dana dalam rangka pembebasan lokasi dengan modal dari para Muzakki/dermawan/donatur.

Yayasan Rumah Sakit Islam ketika itu diketuai oleh H. Fadeli Luaran (Alm), mencoba memanfaatkan kehadiran Duta Besar Kerajaan Saudi Arabia SYEKH BAKR ABBAS KHOMASIS dalam rangka kunjungannya di Ujung Pandang pada tanggal 15 Februari 1978 dengan mengajukan proposal pembangunan RS Islam Ujung Pandang yang ditujukan kepada Raja Saudi Arabia "Al-Malik Faisal bin Abdul Aziz al-suud".

Sekitar satu bulan berikutnya, pengurus yayasan mendapat surat dari Kedutaan KSA yang isinya menyampaikan bahwa permohonan telah disetujui oleh Yang Mulia Raja, sehingga yayasan diminta menyampaikan nomor Rekening Bank ke kedutaan untuk pengiriman bantuan dana tahap pertama. Bantuan dana tahap pertama dari Raja Faisal melalui Yayasan Badan Wakaf Al-Malik Faisal pada bulan April tahun 1978 tersebut, oleh Pengurus Yayasan RS Islam Ujung Pandang dimanfaatkan untuk pembangunan 4 (empat) Unit Gedung Rumah Sakit dan menyelesaikan pembebasan tanah lokasi RS Islam Faisal yang luasnya mencapai 44.632 M2.

Melalui SK Pengurus Yayasan RS Islam Ujung Pandang No.039/YARSI/V/1978, pada tanggal 1 Mei 1978, dilakukan Peletakan batu pertama Pembangunan RS Islam Ujung Pandang oleh Duta Besar Saudi Arabia Syekh Bakr Abbas Khomais.

Sekitar dua tahun pelaksanaan pembangunan berhasil dirampungkan, RS Islam Faisal diresmikan penggunaannya pada tanggal 24 September 1980 M/bertepatan dengan tanggal 15 Dzulqaidah 1400 H oleh Menteri Kesehatan RI, Dr. Suwarjo Surjaningrat. Tanggal 24 September inilah yang ditetapkan sebagai hari ulang tahun “Milad” RS Islam Faisal Makassar.

Sejak berdiri RS Islam Faisal dipimpin oleh 7 (tujuh) Direktur Utama, Yaitu

1. Prof. Dr. dr. H. Haeruddin Rasjad, Sp. B, Sp. OT. FICH
(1980 – 1985)
2. Dr. H.M.Zaman Kalla (1985 – 1987)
3. Prof. Dr. dr.H.Amiruddin Aliyah, Sp.S(K), MM (1987 – 1996)
4. Dr. H. Farid W. Husain, Sp. BD, KBD (1996 – 2006)
5. Prof. Dr. dr. H. A. Arifuddin Djuanna, Sp. OG(K) (2006 – 2011)
6. Prof. Dr. dr. H. Syarifuddin Wahid, Sp. F, Sp. PA, Ph. D
(2011 – 2015)
7. Dr. Hj. Arfiah Arabe T, MARS (2016 – Sekarang)

2. Visi dan misi perusahaan

a. Visi R.S Islam Faisal Makassar

Menjadi Rumah Sakit Terkemuka dengan Memberikan Pelayanan yang Berkualitas”

b. Misi R.S Islam Faisal Makassar

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara maksimal, melalui pendekatan pelayanan secara paripurna, profesional dan islami
2. Meyelenggarakan pendidikan kesehatan dan pelayanan kepada masyarakat.

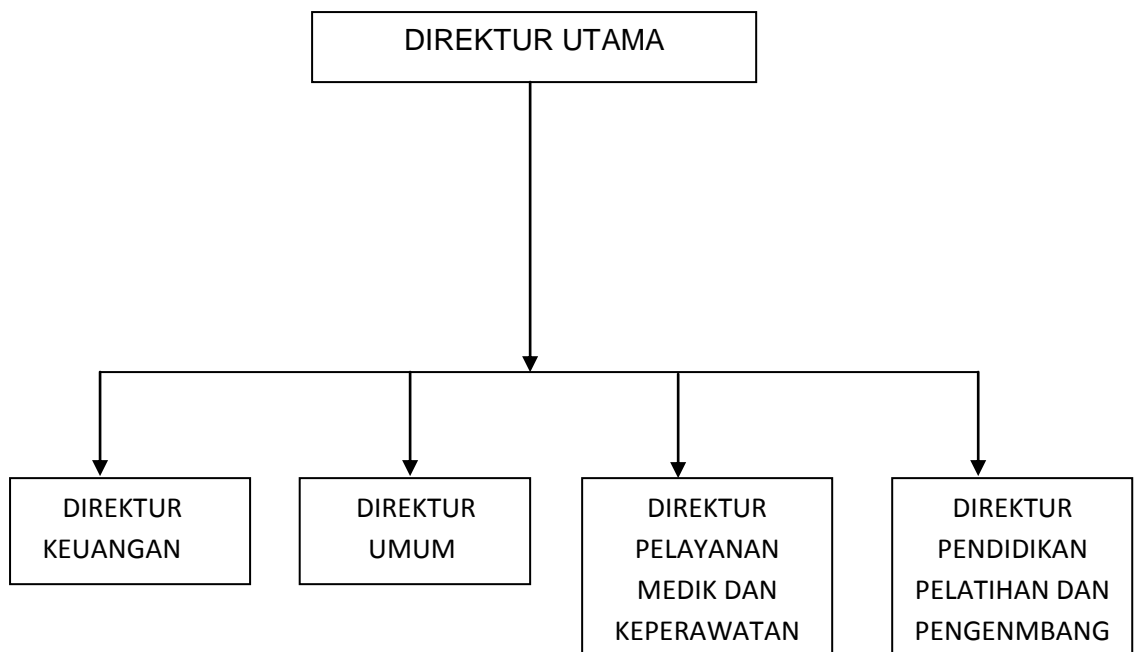
3. Mensejahterakan seluruh SDM Rumah sakit.
4. Menciptakan ukhuwah Islamiah di Lingkungan RS

c. Motto RS. Islam Faislal

Ihsan dalam Pelayanan, bekerja sebagai Ibadah”

3. Struktur organisasi

Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil dalam pencapaian yang optimal apabila terdapat suatu system kerja yang baik, dimana fungsi-fungsi yang ada hubungannya dengan perusahaan memiliki pembagian kerja, tugas dan wewenang serta tanggung jawab yang digambarkan secara jelas dalam suatu struktur organisasi, diantaranya:



Gambar 4.1

Struktur organisasi R.S Islam Faisal

Dari gambar struktur organisasi tersebut dapat dilihat pemisahan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian, yang terdiri :

a. Direktur Utama

1. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
2. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
3. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan
4. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
5. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan
6. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
7. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang
8. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan

b. Direktur Keuangan

1. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
2. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

3. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (cashflow), terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
4. Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
5. Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur, serta mengurangi risiko keuangan.
6. Mengkoordinasikan dan melakukan perencanaan dan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya.
7. Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan

c. Direktur Umum

1. Pengelolaan sumber daya manusia
2. Pelaksanaan dukungan bidang hukum dan kepatuhan
3. Pelaksanaan kegiatan kehumasan

4. Pelaksanaan urusan rumah tangga

5. pengelolaan aset

d. Direktur Pelayanan Medik dan Keperawatan

Membantu Direktur rumah sakit untuk menyelenggarakan koordinasi dan pengawasan serta bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan fungsi pelayanan penunjang medis di RS. Islam Faisal Makassar dengan kualitas yang tinggi sesuai dengan standar.

e. Direktur Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan

1. Merencanakan anggaran-anggaran pelatihan fungsional / per departemen, biaya-biaya peramalan (forecast) dan angka-angka peserta training seperti yang diperlukan oleh sistem perencanaan dan anggaran organisasi

2. Mengukur kebutuhan training yang relevan untuk karyawan baik untuk level individu atau level organisasi, berkonsultasi dengan kepala-kepala tiap departemen, termasuk metoda-metoda penilaian dan sistem pengukuran diperlukan.

3. Selalu mengetahui informasi terkini tentang keterampilan-keterampilan dan level kualifikasi yang relevan yang diperlukan oleh karyawan untuk tetap mempunyai kinerja yang efektif dan menginformasikan ke setiap orang setiap tentang persyaratan dan informasi yang terkait dengan hal tersebut ke organisasi secara tepat.

4. Membuat strategi dan rencana-rencana organisatoris untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan mengatur pelaksanaan pelatihan, pengukuran dan tindak lanjut yang diperlukan.

5. Mendisain program training dan kursus-kursus dan kurikulum yang di perlukan untuk memenuhi kebutuhan pelatihan atau mengatur terlaksanaka kegiatan ini dengan melibatkan penyedia jasa dari luar perusahaan.
6. Mengidentifikasi, memilih dan mengatur lembaga pelatihan dan akreditasi eksternal, para agensi serta penyedia-penyedia jasa training untuk melaksanakan training yang diperlukan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan
7. Mengorganisir tempat pelaksanaan pelatihan, logistik, pengangkutan, pemondokan seperti yang diperlukan untuk mencapai pengadaan dan pelaksanaan pelatihan secara efisien.
8. Merencanakan dan melaksanakan kursus latihan secara pribadi sebagai supplement (tambahan) dari training yang disediakan secara external maupun internal oleh pihak lain.
9. Menyusun untuk pemeliharaan segala perlengkapan dan material yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengukuran training.
10. Merekrut, mengatur dan mengembangkan staf langsung (yang melakukan *direct report* kepadanya), jika ada.
11. Memastikan setiap aktivitas dan bahan-bahan pelatihan mempunyai benang merah kebijakan-kebijakan organisatoris dan sesuai dengan undang-undang, termasuk kesehatan dan keselamatan, hukum ketenaga-kerjaan dan persamaan derajat / kesempatan (equal laws).
12. Memonitor dan melaporkan tentang aktivitas, biaya-biaya, kinerja, dll, seperti diperlukan.

a. **Deskripsi Hasil Penelitian**

1. Karakteristik responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah disiapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan dijelaskan tabel mengenai data responden sebagai berikut.

a) Jenis kelamin

Tabel 4.1 dibawah ini, menunjukkan bahwa dari total 50 responden, 80% atau 40 orang berjenis kelamin perempuan sedangkan 20% nya atau 10 orang berjenis kelamin laki-laki. Jadi, bisa disimpulkan pada Manajemen SDM di bidang keperawatan pada R.S Islam Faisal Makassar rata-rata pegawai berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki- Laki	10	20%
2	Perempuan	40	80%
Total		50	100

Sumber : Data Diolah, kuesioner, Tahun 2018

b) Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-25	10	20%
2	26-30	13	26%
3	31-40	18	36%
4	>40	9	18%
Total		50	100

Sumber : Data Diola, kuesioner, tahun 2018

Tabel 4.2 dibawah ini, responden yang berumur 31-40 tahun merupakan responden yang paling banyak pada manajemen SDM bidang perawatan yakni sebesar 36% atau 18 orang. Kemudian pada usia 20-25 tahun mencapai 20% atau 10 orang, dan pada usia 26-30 tahun mencapai 26% atau sebanyak 13 orang, sedangkan pada usia >40 tahun ini terbilang renda yang hanya mencapai 18% atau 9 orang.

c) Jenjang pendidikan

Table 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang

Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah responden	Persentase (%)
1	D3	22	44%
2	S1	25	50%
3	NERS	3	6%
Total		50	100

Sumber : Data Diolah, kuesioner, tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan responden dan dari 50 orang total responden 44% atau 22 orang yang berpendidikan D3, 50% atau 25 orang Sarjana (S1) dan 3 atau 6% orang dengan jenjang pendidikan NERS. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada manajemen SDM bidang keperawatan di R.S.Islam Faisal Makassar berpendidikan strata satu (S1.)

d) Masa kerja

Table 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5	20	40%
2	6-10	15	30%
3	11-15	6	12%
4	16-20	9	18%
Total		50	100

Sumber : Data Diolah, kuesioner, Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan masa kerja dari total 50 orang responden, 40% atau 20 orang dengan masa kerja antara 1-5 tahun, 30% atau 15 orang dengan masa kerja 6-10 tahun, 12% atau 6 orang dengan masa kerja 11-15 tahun dan 18% atau 9 orang dengan masa kerja 16-20 tahun. Jadi dapat disimpulkan rata-rata karyawan pada manajemen SDM bidang keperawatan di R.S Islam Faisal Makassar telah bekerja dengan masa kerja 1-5 tahun

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan

kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Deskripsi Variabel Rekrutmen

Rekrutmen adalah salah satu fungsi manajemen SDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi agar diperoleh karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Variabel rekrutmen pada penelitian ini diukur dengan 5 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap rekrutmen dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL REKRUTMEN

Indikator (X _i)	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Job Description	X1.1	14	28,0	26	52,0	10	20,0	0	0	0	0	4.08
Perencanaan dan keputusan	X1.2	20	40,0	21	42,0	9	18,0	0	0	0	0	4.22
Efisiensi dan efektifitas	X1.3	10	20,0	26	52,0	14	28,0	0	0	0	0	3.92
Metode	X1.4	7	14,0	39	78,0	4	8,0	0	0	0	0	4.06
Kebijakan	X1.5	19	38,0	26	52,0	5	10,0	0	0	0	0	4.28
Mean variabel Rekrutmen = 4,11												

Sumber : Data Diolah tahun 2018

Keterangan :

- X1.1 = Proses rekrutmen pada RS.Islam Faisal Makassar sesuai dengan Job description
- X1.2 = Proses rekrutmen memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategis dalam perekrutan.
- X1.3 = Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif
- X1.4 = Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas
- X1.5 = Rekrutmen sesuai dengan kebijakan Direksi RS.Islam faisal Makassar

Berdasarkan tabel 4.5 di atas tentang jawaban responden mengenai Rekrutmen, maka diperoleh nilai mean sebesar 4,11 dan indikator yang memiliki nilai mean yang terbesar adalah pada pernyataan kelima, Rekrutmen sesuai dengan kebijakan Direksi RS.Islam faisal Makassar dengan nilai mean sebesar 4,28 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 26 responden atau 52.0%. Pernyataan kedua, Proses rekrutmen memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategis dalam perekrutan, dengan nilai mean sebesar 4,22 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 21 responden atau 42.0%. Pernyataan pertama, Proses rekrutmen pada RS. Islam Faisal Makassar sesuai dengan Job description, dengan nilai mean sebesar 4.08 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 26 responden atau 52.0%. Dan pernyataan keempat, Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas, dengan nilai mean sebesar 4.06 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 39 responden atau 78.0%. dan indikator

dengan mean terendah terdapat pada pernyataan ketiga, Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif, dengan nilai mean sebesar 3.92 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 26 responden atau 52.0%.

b. Deskripsi Variabel Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Variabel pelatihan pada penelitian ini diukur dengan 5 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap pelatihan dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL *PELATIHAN*

Indikator (X_2)	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tepat sasaran	X2.1	18	36,0	25	50,0	7	14	0	0	0	0	4,22
Media presentasi	X2.2	23	46,0	24	48,0	3	6,0	0	0	0	0	4,40
Materi pelatihan	X2.3	6	12,0	40	80,0	4	8,0	0	0	0	0	4,04
Pencapaian	X2.4	8	16,0	38	76,0	8	8,0	0	0	0	0	4,08
Efektif dan efisien	X2.5	22	44,0	23	46,0	5	10,0	0	0	0	0	4,34
Mean variabel <i>Pelatihan</i> = 4,33												

Sumber : Data Diolah tahun 2018

Keterangan :

- X2.1 = Metode pelatihan yang digunakan, sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan
- X2.2 = Media presentasi yang digunakan pada pelatihan, membantu anda dalam memahami apa yang disampaikan selama pelatihan.
- X2.3 = materi pelatihan cukup jumlahnya dan isinya tepat seperti yang dibutuhkan?
- X2.4 = pelatihan memiliki sasaran yang jelas dan apakah sasaran tersebut tercapai dengan adanya pelatihan tersebut?
- X2.5 = metode pelatihan yang telah dilakukan berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas tentang jawaban responden mengenai pelatihan, maka diperoleh nilai mean sebesar 4,21 dan indikator yang memiliki nilai mean yang terbesar adalah pada pernyataan kedua, Media presentasi yang digunakan pada pelatihan membantu anda dalam memahami apa yang disampaikan selama pelatihan, dengan nilai mean sebesar 4,40 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 24 responden atau 48.0%. Pernyataan kelima, metode pelatihan yang telah dilakukan berjalan secara efektif dan efisien dengan nilai mean sebesar 4,34 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 23 responden atau 46,0%. Pernyataan pertama, Metode pelatihan yang digunakan, sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan, dengan nilai mean sebesar 4,22 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 25 responden atau 50,0%. Pernyataan ke empat, pelatihan memiliki sasaran yang jelas dan apakah sasaran tersebut tercapai dengan adanya pelatihan tersebut?, dengan

nilai mean sebesar 4.08 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 38 responden atau 76,0%. dan indikator dengan mean terendah terdapat pada pernyataan ketiga, materi pelatihan cukup jumlahnya dan isinya tepat seperti yang dibutuhkan, dengan mean sebesar 4.04 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan 38 responden atau 76,0%

c. Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seorang dapat berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Variabel kinerja pada penelitian ini diukur dengan 5 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap kinerja dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL *KINERJA*

Indikator (Y)	Item	Frekuensi (f) dan Persentase (%)										Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Prestasi kerja	Y1.1	11	22,0	36	72,0	3	6,0	0	0	0	0	4,16
Waktu	Y1.2	14	28,0	33	66,0	3	6,0	0	0	0	0	4,22
Kreatifitas	Y1.3	10	20,0	34	68,0	6	12,0	0	0	0	0	4,08
Kerjasama	Y1.4	14	28,0	31	62,0	5	10,0	0	0	0	0	4,18
Tanggung jawab	Y1.5	20	40,0	28	56,0	2	4,0	0	0	0	0	4,36
Mean variabel <i>Kinerja</i> = 4,2												

Sumber : Data Diolah tahun 2018

Keterangan :

- Y1 = Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan tolak ukur keberhasilan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja
- Y2 = Pegawai datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan
- Y3 = Pegawai melakukan tindakan-tindakan yang kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan saya
- Y4 = pegawai lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan
- Y5 = Pegawai dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.

Berdasarkan tabel 4.7 tentang jawaban responden mengenai kinerja, maka diperoleh nilai mean sebesar 4,2 dan indikator yang memiliki nilai mean yang terbesar adalah pada pernyataan kelima, Pegawai dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan, dengan nilai mean sebesar 4,36 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 28 responden atau 56,0%. Pernyataan kedua, Pegawai datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, dengan nilai mean sebesar 4,22 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 33 responden atau 66,0%. Pernyataan keempat, pegawai lebih mengutamakan kerja sama dalam usaha mencapai tujuan, dengan nilai mean sebesar 4,18 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 31 responden atau 62,0%. Pernyataan pertama, Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan tolak ukur keberhasilan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja, dengan nilai mean sebesar 4,16 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 36 responden atau 62,0%. Pernyataan ketiga, Pegawai melakukan tindakan-tindakan yang kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan, dengan nilai mean sebesar 4,08 didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju yakni sebanyak 34 responden atau 68,0%.

3. Analisis data

a. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang

diukur. Selain itu, juga untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan dapat mewakili segala informasi yang seharusnya diukur. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Jika r hitung negative, serta r hitung $<$ r tabel, maka hal ini berarti item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian Validitas selengkapnya dilihat pada tabel

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas

NO	Variabel	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
	Rekrutmen (X1)			
1	X1.1	0.780	0.273	Valid
2	X1.2	0.779	0.273	Valid
3	X1.3	0.521	0.273	Valid
4	X1.4	0.638	0.273	Valid
5	X1.5	0.612	0.273	Valid
	Pelatihan (x2)			
7	X2.1	0.823	0.273	Valid
8	X2.2	0.637	0.273	Valid
9	X2.3	0.524	0.273	Valid
10	X2.4	0.670	0.273	Valid
11	X3.5	0.716	0.273	Valid
	Kinerja (Y)			
12	Y1.1	0.547	0.273	Valid
13	Y1.2	0.736	0.273	Valid
14	Y1.3	0.611	0.273	Valid
15	Y1.4	0.768	0.273	Valid
16	Y1.5	0.614	0.273	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2018

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Hasil Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha Instrument* yang dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas

NO	Variabel	Nilai R_{standar}	Croanbach Alpha	Keterangan
1	Rekrutmen	0.60	0.695	Reliabel
2	Pelatihan	0.60	0.706	Reliabel
3	Kinerja	0.60	0.672	Reliabel

Sumber : Data Diolah Tahun 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada variabel Rekrutmen (X1) mempunyai nilai Croanbach's alpha sebesar 0.695 variabel pelatihan mempunyai nilai croanbach alpha sebesar 0.706 dan variabel kinerja (Y) mempunyai nilai croanbach alpha sebesar 0.672. jadi, dapat disimpulkan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah Reliabel (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi jumlah atau besarnya variabel independen. Adapun variabel independennya adalah rekrutmen dan pelatihan, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Regresi linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.249	2.658		3.103	.003
	Rekrutmen	.203	.107	.244	1.898	.064
	Pelatihan	.407	.119	.440	3.430	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Dioalah Tahun 2018

Tabel 4.10 diatas, hasil perhitungan rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan RS.Islam Faisal Makassar dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y=8.249 + 0.203X_1 + 0.407 X_2+ e$$

Dari rumus tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8.249 yang artinya apabila seluh variabel X nilainya 0, maka nilai Y adalah 8.249.

- b. b_1 = variabel Rekrutmen memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.203 dengan nilai signifikansi sebesar 0.064 lebih besar dari 0.05 ($0.064 > 0.005$) mengindikasikan bahwa hubungan rekrutmen tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Islam Faisal Makassar
- c. b_2 = variabel pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.407 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.5 ($0.001 < 0.005$) mengindikasikan bahwa hubungan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Islam Faisal Makassar

d. Pengujian Hipotesis

i. uji F (secara simultan/bersama-sama)

tabel 5.1
Hasil Pengujian Uji f

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	54.491	2	27.246	11.694	.000 ^a
Residual	109.509	47	2.330		
Total	164.000	49			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Regresi linear berganda dengan menggunakan Uji f (Fisher) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang meliputi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai

signifikan lebih kecil dari 0.05 ($\text{sig} < 0.05$) maka model regresi signifikan secara statistik.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 11.694 dengan signifikan sebesar 0.000. Oleh karena signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan rekrutmen dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima.

ii. Uji t (Secara parsial /individu)

Tabel 5.2

Hasil pengujian Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	8.249	2.658		3.103	.003
Rekrutmen	.203	.107	.244	1.898	.064
Pelatihan	.407	.119	.440	3.430	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individu variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($\text{sig} < 0.005$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat. Penjelasan hasil Uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Hasil statistik uji t untuk variabel rekrutmen diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.898 dengan nilai signifikansi sebesar 0.064 lebih besar dari 0.05 ($0.064 > 0.05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0.203, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “rekrutmen berpengaruh terhadap dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan” di tolak.

2. Pelatihan

Hasil statistik uji t untuk variabel pelatihan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.430 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 ($0.001 < 0.05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai 0.407. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima”.

3. Koefisien determinasi (*R Square*)

bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.3

Uji koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,576 ^a	,332	,304	1,52642	,332	11,694	2	47	,000	1,819

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Dari output model *summary*, diketahui nilai R = 0,576 atau 57,6% yang mempunyai hubungan yang kuat karena mendekati nilai angka 1. Sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien, R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,332. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 33,2% terhadap variabel terikat yaitu minat pembelian konsumen (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 66,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan rekrutmen yang diklolah depertemen sumber daya manusia. Dalam era sebagian besar organisasi berfokus pada cara kerja yang efektif dan efesian, rekrumen

orang yang tepat untuk suatu pekerjaan dijadikan sebagai prioritas utama.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan (Rival & Sagala,2009:148)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada R.S Islam Faisal Makassar di bidang keperawatan tidak berpengaruh dengan adanya proses perekrutan. Hal ini disebabkan karena para karyawan menilai proses perekrutan hanyalah proses pada bidang SDM melakukan pencarian dan penarikan calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Disamping itu, penempatan karyawan tidak sesuai dengan potensi yang mereka miliki.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fenti Kurniasih (2012) pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Hits polytron sidorekso kodus. Yang menunjukkan rekrutmen tidak terpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Hits polytron.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan harus diarahkan pada pencapaian beberapa sasaran organisasional, seperti metode produksi yang lebih efisien, kualitas

produk atau jasa yang lebih baik, atau menurunkan biaya operasi. Hal ini di maksudkan agar aktivitas pelatihan dapat membantu organisasi dengan baik dalam upaya pencapaian sasarannya

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang keperawatan di R.S Islam Faisal Makassar. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini disebabkan karena dengan adanya pelatihan para karyawan mampu mengasah kemampuan dan meningkatkan skill mereka sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Izmul azan (2015) pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Traktor pekan baru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada manajemen sumber daya manusia bidang perawatan pada R.S Islam Faisal Makassar yang telah dibahas serta perhitungan-statistik yang dilakukan. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji t yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang perawatan R.S Islam Faisal Makassar. Ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bidang perawatan di R.S Islam Faisal Makassar. Ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada bidang perawatan di R.S Islam Faisal Makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran-saran yang dianggap perlu sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian, yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya efisiensi dan efektifitas dalam proses perekrutan. Sehingga penulis menyarankan melakukan perencanaan lebih baik lagi yang dimulai dari identifikasi jabatan yang lowong dan jumlah tenaga yang dibutuhkan. Penentuan kandidat yang tepat dan memonitor, memonitor perlu dilakukan karena saat kandidat sudah menjadi pegawai maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar dapat bekerja secara optimal. Sehingga ketika langka-langka ini dilaksanakan dengan efektif dan efisien diharapkan rekrutmen meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada R.S Islam Faisal Makassar.
2. Disarankan kepada pihak Rumah Sakit untuk tetap mengadakan pelatihan yang berkualitas agar produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan hasilnya akan lebih memuaskan pula. Hal ini harus didukung dengan *metode* pelatihan yang tepat, isi pelatihan yang relevan dengan praktek pekerjaan karyawan tersebut, serta didukung kemampuan instruktur pelatihan yang profesional dan berkompeten dalam pelaksanaan pelatihan tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*
- Andi Habibi Pratama, 2011. *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Gergas Utama Medan*
- Ardiansyah, 2017. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia*
- Byars dan Rue, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Desler dan Mangkunegara 2011. *Rekrutmen*
- Fatah Syukur, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Gogly Bara Kharisma, 2013. *Populasi dan Sampel*
- H, Edy Sutrisno, 2015. *Budaya Organisasi, Prenadamedia grup, Jakarta*
- Hasibun dan Benni, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Ilmiah Asri Asphar, 2017. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Di Kabupaten Gowa*
- Ismul Azam, 2015. *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru*
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), PT Raja Grafindo persada. Depok*
- Lijan Poltak Sinambela, 2014. *Metodologi penelitian Kuantitatif*
- Marwansyah, 2014. *Faktor-faktor Pelatihan*
- Mathis dan Jackson, 2011. *Standar Kinerja Karyawan*
- Nur Lailah, 2015. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Pada PT. Bank Sul-Sel Bar Makassar*
- Nurmansyah, 2011. *Rekrutmen*
- Rony Salinding, 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*
- Risnansyah.H, 2017. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Persepsi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi-Selatan*
- Rival dan Sangala, 2009. *Rekrutmen*
- S. Dwihatmojo, O.S. Nelwan., R.Ch. Kawet, 2016. *Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Karyawan Pada CV. Jati Jaya Maubel Amurang*

Suwanto, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Siti Al Fajar dan Tri Heru, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Yogyakarta*

Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*

Tohirin, 2012. *Kualitatif Dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling, Jakarta*

Umar, 2009. *Indikator-Indikator Dalam Pelatihan*

Wilda Ayu Lestari, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XII (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone.*

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Manajemen Sdm Bidang Perawatan Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

- **Identitas Responden**

- Nama Responden : (Boleh dirahasiakan)
- Jenis Kelamin Laki-laki Perempuan
- Usia :
- Jenjang Pendidikan :
- Masa Kerja :

- **Pertanyaan/ pernyataan**

Lingkari salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

A. rekrutmen (X1)						
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1.	Metode rekrutmen mengedepankan terhadap perolehan karyawan yang berkualitas	1	2	3	4	5
2.	Jumlah karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan Job yang lowong	1	2	3	4	5
3.	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif (Biaya)	1	2	3	4	5
4.	Proses rekrutmen memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategis dalam perekrutan	1	2	3	4	5
5.	Rekrutmen sesuai dengan kebijakan Direksi RS. Islam faisal Makassar	1	2	3	4	5

B. pelatihan (X2)						
1. SangatTidakSetuju 2. TidakSetuju 3. KurangSetuju 4. Setuju 5. SangatSetuju						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Metode pelatihan yang digunakan, sudah tepat dan membantu anda memahami apa yang disampaikan dalam pelatihan.	1	2	3	4	5
2	materi pelatihan cukup jumlahnya dan isinya tepat seperti yang dibutuhkan.	1	2	3	4	5
3	Dalam proses pelatihan para karyawan dibekali berbagai keterampilan!	1	2	3	4	5
4	Metode pelatihan yang telah dilakukan berjalan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	1	2	3	4	5
5	pelatihan memiliki sasaran yang jelas dan apakah sasaran tersebut tercapai dengan adanya pelatihan tersebut?	1	2	3	4	5

B. KinerjaPegawai (Y)						
1. SangatTidakSetuju 2. TidakSetuju 3. KurangSetuju 4. Setuju 5. SangatSetuju						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan tolak ukur keberhasilan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja	1	2	3	4	5
2	Pekerjaan yang saya tangani sesuai dengan kualitas kerja saya.	1	2	3	4	5
3	Para karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.	1	2	3	4	5
4	Keahlian sangat dibutuhkan dan mampu meningkatkan kinerja para karyawan	1	2	3	4	5
5	Pegawai lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan	1	2	3	4	5

X.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

LAMPIRAN 2

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

Statistics

	N		Mean
	Valid	Missing	
X.1.1	50	0	4.08
X.1.2	50	0	4.22
X.1.3	50	0	3.92
X.1.4	50	0	4.06
X.1.5	50	0	4.28
X.2.1	50	0	4.22
X.2.2	50	0	4.40
X.2.3	50	0	4.04
X.2.4	50	0	4.08
X.2.5	50	0	4.34
Y1	50	0	4.16
Y2	50	0	4.22
Y3	50	0	4.08
Y4	50	0	4.18
Y5	50	0	4.36

Valid	3	10	20.0	20.0	20.0
	4	26	52.0	52.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.0	18.0	18.0
	4	21	42.0	42.0	60.0
	5	20	40.0	40.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	28.0	28.0	28.0
	4	26	52.0	52.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	39	78.0	78.0	86.0
	5	7	14.0	14.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

X.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	26	52.0	52.0	62.0
	5	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14.0	14.0	14.0
	4	25	50.0	50.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	24	48.0	48.0	54.0
	5	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	40	80.0	80.0	88.0
	5	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	38	76.0	76.0	84.0
	5	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X.2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	23	46.0	46.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	36	72.0	72.0	78.0
	5	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.0	6.0	6.0
	4	33	66.0	66.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12.0	12.0	12.0
	4	34	68.0	68.0	80.0
	5	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	31	62.0	62.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	28	56.0	56.0	60.0
	5	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

LAMPIRAN 2
UJI VALIDITAS (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	SUMX
X1.1	Pearson Correlation	1	.474**	.315*	.284*	.473**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.001	.026	.046	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.474**	1	.327*	.478**	.281*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.001		.020	.000	.048	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.315*	.327*	1	.172	.147	.521**
	Sig. (2-tailed)	.026	.020		.231	.310	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.284*	.478**	.172	1	.132	.638**
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.231		.361	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.473**	.281*	.147	.132	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.001	.048	.310	.361		.000
	N	50	50	50	50	50	50
SUMX	Pearson Correlation	.780**	.779**	.521**	.638**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	SUMX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.476**	.305*	.377**	.514**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.000	.031	.007	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.476**	1	.165	.234	.215	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000		.253	.101	.134	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.305*	.165	1	.357*	.160	.524**
	Sig. (2-tailed)	.031	.253		.011	.267	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.377**	.234	.357*	1	.422**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.007	.101	.011		.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.514**	.215	.160	.422**	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.134	.267	.002		.000
	N	50	50	50	50	50	50
SUMX2	Pearson Correlation	.823**	.637**	.524**	.670**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	SUMY
Y1	Pearson Correlation	1	.311*	.167	.307*	.080	.547**
	Sig. (2-tailed)		.028	.246	.030	.582	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.311*	1	.339*	.504**	.269	.736**
	Sig. (2-tailed)	.028		.016	.000	.059	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.167	.339*	1	.259	.228	.611**
	Sig. (2-tailed)	.246	.016		.069	.111	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.307*	.504**	.259	1	.412**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.069		.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.080	.269	.228	.412**	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.582	.059	.111	.003		.000
	N	50	50	50	50	50	50
SUMY	Pearson Correlation	.547**	.736**	.611**	.768**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 3

HASIL UJI RELIABILITAS

Hasil pengujian reliabilitas Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,695	,690	5

Hasil pengujian reliabilitas Pelatihan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,706	,704	5

Hasil pengujian reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,672	,669	5

LAMPIRAN 4
REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.249	2.658	
Rekrutmen	.203	.107	.244
Pelatihan	.407	.119	.440

LAMPIRAN 5
HASIL UJI f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.491	2	27.246	11.694	.000 ^a
	Residual	109.509	47	2.330		
	Total	164.000	49			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 5
HASIL PENGUJIAN UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.249	2.658		3.103	.003
	Rekrutmen	.203	.107	.244	1.898	.064
	Pelatihan	.407	.119	.440	3.430	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 6
HASIL PENGUJIAN KOEFESIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,576 ^a	,332	,304	1,52642	,332	11,694	2	47	,000	1,819

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7

Hasil Skor Variabel

Rekrutmen

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JUMLAH
1	5	4	4	4	4	21
2	5	4	4	4	5	22
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	4	4	22
5	5	4	5	4	5	23
6	3	3	4	3	4	17
7	4	3	4	4	4	19
8	4	4	5	4	4	21
9	5	5	4	5	5	24
10	4	5	5	5	4	23
11	5	4	4	5	4	22
12	5	4	4	4	4	21
13	4	3	5	3	5	20
14	4	5	4	4	5	22
15	4	5	4	4	4	21
16	4	5	4	5	5	23
17	4	5	4	3	4	20
18	5	4	5	4	5	23
19	5	4	4	5	4	22

20	4	4	4	5	5	22
21	5	3	4	3	5	20
22	5	4	4	4	5	22
23	3	3	3	5	4	18
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	5	5	22
26	3	3	4	3	3	16
27	5	4	5	5	4	23
28	4	3	3	3	5	18
29	5	4	4	4	4	21
30	5	5	4	4	4	22
31	4	5	5	5	4	23
32	3	3	3	3	4	16
33	4	3	4	3	5	19
34	5	4	4	5	5	23
35	4	4	4	4	4	20
36	3	3	4	3	4	17
37	3	3	4	4	3	17
38	5	4	4	4	5	22
39	5	4	4	4	4	21
40	3	3	3	4	3	16
41	4	4	4	4	5	21
42	3	3	4	3	3	16
43	5	4	4	4	5	22
44	4	5	4	4	5	22
45	4	4	4	5	4	21
46	5	4	4	4	4	21
47	5	4	4	4	4	21
48	4	4	4	5	5	22
49	4	4	4	5	4	21
50	3	3	4	4	3	17

Pelatihan

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	JUMLAH
1	5	4	4	4	5	22
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	3	20
6	4	5	4	4	5	22
7	3	4	4	4	4	19
8	4	5	4	5	4	22
9	4	5	4	4	5	22
10	3	4	3	3	3	16
11	5	5	4	4	5	23
12	4	5	3	5	5	22
13	4	5	4	4	4	21
14	3	4	4	4	5	20
15	5	5	5	4	5	24
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	4	4	5	23
18	5	5	4	4	5	23
19	4	4	4	4	5	21
20	5	5	5	4	5	24
21	5	5	4	4	5	23
22	4	4	4	4	5	21
23	3	3	3	3	3	15
24	5	5	4	4	4	22
25	5	5	4	4	4	22
26	4	4	4	4	5	21
27	4	5	4	4	4	21
28	3	3	5	4	3	18
29	4	4	4	4	5	21
30	4	4	4	4	5	21
31	5	5	4	4	5	23
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	5	4	4	21
34	5	4	4	5	5	23
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	4	4	4	21
37	4	4	4	5	4	21
38	5	4	4	5	5	23

39	5	4	4	4	4	21
40	3	3	3	3	4	16
41	5	5	4	4	4	22
42	4	4	4	4	4	20
43	5	4	5	5	5	24
44	4	5	4	4	4	21
45	4	4	4	5	5	22
46	5	4	4	4	5	22
47	4	5	5	5	4	23
48	5	4	4	4	4	21
49	4	5	4	4	4	21
50	3	4	4	3	3	17

Kinerja

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	JUMLAH
1	4	4	4	4	5	21
2	4	4	4	5	5	22
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	4	4	19
6	4	3	3	3	4	17
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	4	5	21
11	4	4	4	5	5	22
12	4	4	4	4	5	21
13	4	5	4	4	4	21
14	5	4	3	3	4	19
15	5	5	4	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	5	5	4	4	23
18	4	5	4	5	5	23
19	4	4	4	4	5	21
20	4	4	5	4	5	22
21	4	5	5	5	5	24
22	4	4	4	4	4	20
23	3	4	4	3	3	17

24	4	4	5	5	4	22
25	4	4	5	4	4	21
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	5	4	5	22
28	4	5	4	5	5	23
29	4	4	4	4	5	21
30	5	4	5	4	5	23
31	4	5	4	5	4	22
32	4	4	5	4	4	21
33	4	4	4	3	4	19
34	4	4	5	4	4	21
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	3	4	5	20
37	5	4	4	5	4	22
38	4	5	4	4	4	21
39	5	4	4	4	4	21
40	3	3	3	3	3	15
41	4	5	4	4	4	21
42	4	5	4	5	5	23
43	5	4	4	5	4	22
44	4	5	5	4	5	23
45	5	5	4	5	4	23
46	4	5	4	4	5	22
47	5	4	4	4	4	21
48	4	4	4	5	5	22
49	5	4	4	4	4	21
50	3	3	3	4	4	17

LAMPIRAN 6

Perhitungan R Tabel

n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465

32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432

NO	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	22/44%	26	2	-	-	50
2	X1.2	30	20	-	-	-	50
3	X1.3	25	35	-	-	-	50
4	X1.4	17	33	-	-	-	50
5	X1.5	33	17	-	-	-	50

1. 22 : 50x 100

BIOGRAFI PENULIS



Ruslanto lahir di Lo,ko pada tanggal 15 Mei 1996 dari pasangan suami istri Bapak Mustamin dan Ibu Hadiamiy. Peneliti adalah anak ketiga dari tuju bersaudara. Peneliti sekaraang bertempat tinggal di Jln. Syech Yusuf, Kacong deng lalang.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN144 Pangbarani lulus tahun 2008, SMP Negeri 4 Baraka lulus tahun 2011, SMAN Model 5 Enrekang lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Makassar samapai sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

dan pada tahun 2014 penulis melanjutkan studinya ke jenjang yang leih tinggi melalui jalur seleksi penerimaan mahasiswa baru (SPMB), dan diterima di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Program study (S1) Stara 1.