



PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUKARELA (TKS) RUMAH SAKIT ABDUL MOLOEK PROVINSI LAMPUNG

Tri Nutri Andayati¹⁾, Evi Meidasari²⁾

²evi@umitra.ac.id

^{1,2}Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Abstract

The phenomenon that occurs in recruiting and providing compensation for the performance of employees in hospitals in recruiting employees and providing compensation for performance, employees of the Abdul Moloek Hospital are still not running openly so there are still many employees who have not felt satisfied, and compensation for non-medical employees is still often late (not on time) From the description of the background of the above problems the author will do Based on the formulation, the research objectives to be achieved are as follows: To find out the effect of Recruitment on employee performance of Voluntary Workers in Abdul Molok Hospital? To find out the effect of compensation on the performance of employees of Voluntary Workers in RS. Abdul Moloek Lampung Province? To determine the effect of recruitment and compensation on the performance of employees of the Voluntary Workers Hospital. Abdul Moloek Lampung Province From the results of this study it can be drawn a conclusion that: Recruitment variables have a persistent effect on employee performance by proving $T_{count} > T_{table}$ ($2,319 > 1,666$) with significant $0,002 < 0,05$) Compensation variables have a persistent effect on employee performance with proof of $T_{count} > T_{table}$ ($8,754 > 1,666$) with significant $0,000 < 0,055$) Recruitment and Compensation variables influence Simultaneously on employee performance by proving $F_{count} > F_{table}$ ($80,441 > 3.12$) with significant $0,000 < 0,05$) Recruitment, and compensation affects the performance of Abdul Moloek Hospital employees by 69.07%, and the remaining 30.3% is influenced by other variables

Keywords: Recruitment, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha semakin luas dan kompleks mengakibatkan kebutuhan akan Sumber daya Manusia (SDM) berkualitas dan kompeten merupakan salah satu elemen utama yang harus dikelola untuk tercapainya tujuan utama suatu perusahaan yang telah

direncanakan. Perkembangan saat ini perusahaan banyak yang mempekerjakan tenaga kerja outsourcing, dimana sistem tersebut merupakan bentuk dari efisiensi waktu, tenaga, dan dana pada proses perekrutan serta seleksi karyawan suatu perusahaan, salah satunya yaitu rumah sakit yang merupakan instansi yang memiliki fungsi utamanyaitu memberikan pelayanan jasa dalam bidang kesehatan kepada pasien. Pelayanan kesehatan tersebut merupakan diagnostik dan terapeutik untuk berbagai penyakit dan masalah kesehatan lainnya baik bersifat bedah maupun non bedah dikarenakan manajemen rumah sakit merupakan suatu pekerjaan yang sangat rumit, dimana memiliki segi-segi yang keterkaitan satu dengan yang lainnya seperti segi etik, falsafah, agama, ilmu kedokteran, sosial dan hukum. Rumah Sakit sebagai instansi pelayanan jasa kesehatan kepada masyarakat mempunyai latar belakang permasalahan yang kompleks dalam pengelolaannya, terutama pengelolaan sumber daya manusia, hingga saat ini rumah sakit di Indonesia masih mendapat kritikan maupun saran atas ketidakpuasan dari masyarakat, terutama terkait kinerja dari karyawan.

Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan mutu pelayanan yang baik. Mutu pelayanan yang baik itu di pengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia sebagai salah satu pelaku yang terlibat dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien di rumah sakit yang berhubungan dengan langsung dengan pasien. Perawat sebagai tulang punggung pelayanan/asuhan keperawatan, menduduki posisi yang tidak tergantikan di rumah sakit Rumah sakit ataupun institusi pelayanan keperawatan perlu memperhatikan, merencanakan dan Melakukan rekrutmen dengan sebaik- baiknya. Hal ini dikarenakan kelancaran dan pertumbuhan layanan keperawatan kearah yang lebih baik bergantung pada input perawat yang ada. Kegiatan ini perlu di rencanakan dan di laksanakan dengan serius, karena menyangkut kualifikasi yang dipunyai oleh perawat, baik kualifikasi di bidang pengetahuan maupun keterampilannya. Jadi, rekrutmen merupakan proses mencari dan memikat pelamar kerja sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dibutuhkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diidentifikasi sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Simamora, 2013:2).

Jumlah keseluruhan pegawai non medis 250 Orang Bersetatus Tenaga Kerja Sukarela. Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Tenaga kerja sukarela Rumah Sakit Abdul moloek gaji para karyawan Tenaga Kerja Sukarela paling rendah, namun bagi karyawan dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan. karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga membuat kinerja para menjadi menurun Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja Rumah Abdul Molek adalah indikasi motivasi kerja. Setiap pimpinan maupun manajer dalam organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan Hasil Wawancara oleh salah satu tenaga kerja sukarela dikarenakan rendahnya kinerja karyawan Rumah Sakit Abdul Moloek Provinsi Lampung Sedangkan Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada

pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. kompensasi yang diberikan berbentuk Remonirasi PNS 300.000 Honorer 2,500.000 Tks: 250.000-300.000. Menunjukkan bahwa tenaga kerja sukarela sangat minim dibandingkan pegawai negeri sipil dan tenaga honorer. Fenomena yang terjadi dalam merekrut dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dirumah sakit dalam merekrut karyawan dan pemberian kompensasi terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Abdul Moloek masih belum berjalan secara terbuka sehingga masih banyaknya karyawan yang belum merasakan puas, dan pemberian kompensasi terhadap karyawan non medis masih sering terlambat (tidak tepat waktu).

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas:

- a. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan Tenaga Kerja Sukarela di RS. Abdul Moloek Provinsi Lampung belum memuaskan.
- b. Kinerja karyawan Tenaga Kerja Sukarela di RS. Abdul Moloek Provinsi Lampung yang tidak stabil.
- c. Masih dijumpai adanya karyawan Tenaga Kerja Sukarela yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan kanterganggunya pelaksanaan tugas dari para karyawan tersebut.

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh rekrutmen dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Tenaga kerja sukarela di Rumah Sakit Abdul Moloek Provinsi Lampung untuk menghindari terjadinya pembahasan yang lebih luas.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja Tenaga kerja sukarela di RS. Abdul Moloek Provinsi Lampung?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Tenaga Kerja Sukarela di RS. Abdul Moloek Provinsi Lampung?
- c. Apakah Rekrutmen dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tenaga Kerja Sukarela RS. Abdul Moloek Provinsi Lampung

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan Tenaga Kerja Sukarela di RS. Abdul Molok ?
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Tenaga Kerja Sukarela di RS. Abdul Moloek Provinsi Lampung ?
- c. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Tenaga Kerja Sukarela RS. Abdul Moloek Provinsi Lampung

Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Karyawan Tenaga Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja disebuah perusahaan agar hasil kerja ddengan kelompok dapat lebih baik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut kinerja karyawan

d. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau refrensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis Rekrutemen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

Pengertian Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2010:40), Penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya bnyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik. Menurut Hasibuan (2011:174), Penarikan (recruiting) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. "Mencari" yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. "Mempengaruhi" adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada. Menurut Mardianto (2014:8) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.

Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen menurut Samsudin (2009:81) adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut (Hasibuan 2010:49):

- a. Karyawan yang *qualified* dan potensial
- b. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
- c. Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat
- d. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja

- e. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
- f. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal
- g. Karyawan yang dinamis dan kreatif
- h. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
- i. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
- j. Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan
- k. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
- l. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
- m. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan
Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber Perekrutan
 - a. Sumber internal
Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.
 - b. Sumber eksternal
Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber – sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
3. Metode Perekrutan
 - a. Metode tertutup
Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja.
 - b. Metode terbuka
Perekrutan diinformasikan secara luas dnegan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

Kompensasi

Menurut Wibowo (2011:348), kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap hasil kinerja karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan. Karyawan mencari perusahaan yang menawarkan kompensasi yang lebih tinggi. Melalui kompensasi karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Dengan demikian perusahaan harus terbuka kepada karyawan mengenai kompensasi apa saja yang bisa di terima karyawan bila bekerja di perusahaan tersebut, tentunya sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing. Kompensasi yang berarti penghargaan/ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk pemberian upah/gaji sebagai akibat dari pengangkatan karyawan menjadi tenaga kerja sebuah perusahaan. Penghargaan atau ganjaran sebagai

kompensasi harus dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut. Menurut Sedarmayanti (2015:239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka

Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasibuan (2006:121) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi:

- a. Ikatan Kerja Sama
Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerjasama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja
Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajemen mudah memotivasi bawahannya.
- e. Eksternal
Konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Disiplin
Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2013:94), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

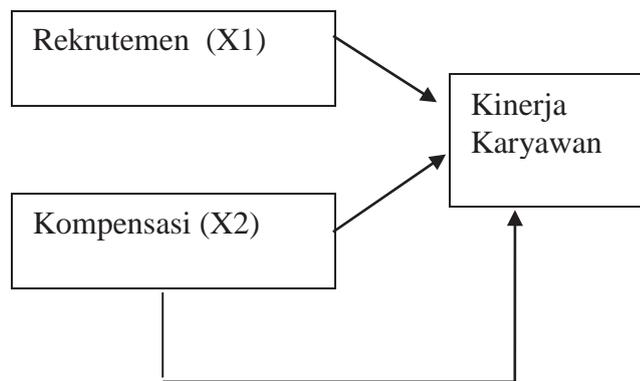
Agar penelitian dapat dijalankan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlunya diadakan desain penelitian. Desain yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif- kausalitas. Dimana pengertian dari desain penelitian deskriptif menurut Anwar Sanusi (2011:13) adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek dan objek penelitian. Menurut Cholid dan Abu Achmadi (2013 : 13) Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan modal analisa kualitatif yang menitik beratkan teoritis dalam bentuk angka dengan menggunakan metode pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara member pernyataan tertulis kepada responden berupa kuesioner terkait pengaruh bertujuan untuk mengetahui apakah variable Rekrutmen (X1) dan variable Pemberian Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang hasilnya dapat disimpulkan berupa kuantitatif yang akan diolah secara statistik.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil telaah pustaka tersebut di atas, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti pada gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Pikir



- Hipotesis 1 : Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Hipotesis 2 : Pengaruh Kompensasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Hipotesis 3 : Pengaruh Kompensasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Populasi dan Sampel Penelitian Populasi

Menurut Haryadi dan Winda (2011:21), populasi merupakan keseluruhan karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Populasi dalam penelitian ini pada Tenaga Kerja Sukarela Di Rumah Sakit Abdul Moloek yang berada di wilayah Tanjung Karang Pusat, Bandar Lampung. Total dari populasi tersebut adalah sebesar 250 orang

Sampel

Sampel menurut Arikunto (2010:123) adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Sampel yang dipakai harus dapat mewakili dan mencerminkan populasi yang ada. Dalam penelitian ini, sampel dihitung menggunakan rumus *slovin* karena jumlah populasi sudah diketahui sebelumnya. Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Taraf signifikansi (10%)

maka, nilai n adalah:

$$n = \frac{250}{(1 + (250 \times 0.10^2))}$$

$$n = \frac{250}{(1 + (250 \times 0.10 \times 0.10))}$$

$$n = \frac{250}{(1+2.5)} = 71,42 \text{ di dibulatkan menjadi } 72$$

Dengan hasil tersebut, maka peneliti ini menetapkan jumlah responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini sebesar $(n-2) = 72-2 = 70$ Orang Tenaga Kerja Sukarela Rumah Sakit Abdul Moloek

Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah Pengumpulan data yang bisa diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian, dengan cara menggunakan teknik survei dimana peneliti menyebarkan kuesioner yang di beri langsung kepada para responden (karyawan Rumah sakit Abdul Moloek). Tujuannya untuk mendapat data penelitian tentang bagaimana pengaruh Rekrutemen dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Sukarela Rumah Sakit Abdul Moloek

2. Data Sekunder

Penulis mendapatkan data ini melalui catatan-catatan, data-data, serta dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

- a. Informasi data RSUD.Abdul Moloek
- b. Arsip Bonus, Gaji RSUD Abdul Moloek

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa–peristiwa atau hal–hal atau keterangan– keterangan atau karakteristik–karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian, maka penulis menggunakan beberapa cara untuk mendapatkan informasi yang diperlukan yaitu sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Yaitu menggunakan literatur dan beberapa buku yang di anggap berkaitan dengan penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber

3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya dalam mengukur sikap dari responden

4. Angket (Kuisisioner)

Studi lapangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner. Kuisisioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab.

Variabel penelitian

Menurut Arikunto (2010:159) variabel adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian mengambil kesimpulan.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen:

1. Variabel dependent atau variabel terikat yaitu variabel yang di pengaruhi oleh keberadaan variabel bebas. Dalam penelitian ini menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)
2. Variabel independen adalah variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Rekrutmen* (X1), *Kompensasi* (X2).

Definisi oprasional variabel

Definisi oprasional merupakan gambaran penelitian bagaimana mengukur suatu variabel. Berikut ini secara lengkap di jelaskan mengenai oprasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pemberian skor terhadap masing – masing pertanyaan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima tingkatan yaitu :

Sangat setuju	diberi skor 5
Setuju	diberi skor 4
Kurang setuju	diberi skor 3
Tidak setuju	diberi skor 2
Sangat tidak setuju	diberi skor 1

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan landasan teori serta penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga Rekrutemen mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2: Diduga Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3: Diduga Rekrutemen dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Abdul Moloek

Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di RSUD Abdul Moloek Lampung. Karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Karakteristik responden dapat dilihat pada Table 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Karakteristik	Jumlah
A	23-27 Tahun	23
	28-32 Tahun	20
	33> tahun	27
Jenis Kelamin		
B	Laki –laki	25
	Perempuan	45
Pendidikan		
C	SMA	28
	S1	42
Masa Kerja		
D	< 5 tahun	18
	>5 tahun	52

Sumber: Kuisisioner

Hasil penelitian pada Tabel 1. menunjukkan bahwa mayoritas berusia 33 tahun, hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari responden merupakan usia produktif. Mayoritas sebagian Tenaga Kerja Sukarela adalah wanita sebanyak 45 Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas 45 adalah wanita. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan sebagian besar adalah Sarjana (S1) se banyak 42 orang dan Karakteristik responden berdasarkan tingkat masa kerja >5 Tahun

Sumber Daya Manusia

Tenaga Kerja Sukarela di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek terdiri dari dan Pegawai Non PNS, jumlah tenaga Kerja Sukarela yang tersedia yaitu :

Tabel 2. Jumlah Tenaga Kerja Sukarela di Rs.Abdul Moloek

No	Jabatan	Setatus Pegawai	Sub Orang
1	Admin Ruangan Rs.Abdul moloek	Tenaga Kerja sukarela	75
2.	Perkarya Rs.Abdul Moloek	Tenaga Kerja sukarela	85
3	Staff Rs dan perawat Abdul Moloek	Tenaga Kerja sukarela	90

Sumber: Rumah sakit abdul moloek

Tabel 2 Menunjukkan Admin Ruangan Rs Abdul Moloek provinsi Lampung 75 orang, dan Perkarya 85 orang serta staf seperti perawat, 90 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan ukuran yang benar-benar apa yang hendak diukur. Dasar pengambilan keputusan adalah: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir atau pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Rekrutmen)

No	Indikator	r_{hitung}	$r_{tabel, 5\%}$	Keterangan
1	Item1	0,631	0.195	Valid
2	Item2	0,327	0.195	Valid
3	Item3	0,283	0.195	Valid

Sumber: SPSS

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kompensasi)

No	Indikator	r_{hitung}	$r_{tabel, 5\%}$	Keterangan
4	Item4	0,354	0.195	Valid
5	Item5	0,562	0.195	Valid
6	Item6	0,684	0.195	Valid
7	Item7	0,562	0.195	Valid
8	Item8	0,790	0.195	Valid
9	Item9	0,619	0.195	Valid
10	Item10	0,455	0.195	Valid

Sumber: SPSS

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Kerja)

No	Indikator	r_{hitung}	$r_{tabel, 5\%}$	Keterangan
11	Item11	0,684	0.195	Valid
12	Item12	0,790	0.195	Valid
13	Item13	0,283	0.195	Valid
14	Item14	0,311	0.195	Valid
15	Item15	0,684	0.195	Valid

Sumber: SPSS

Dapat diketahui bahwa 15 butir instrument variabel Rekrutmen (X1), Variabel Kompensasi (X2), Dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua pernyataan tersebut Valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan uji statistic *Cronbach Alpha* yang terdapat dalam program SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil perhitungan *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0.60.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Item-Total Statistics		Ket.
	Cronbach's Alpha if Item Deleted	atas Minimal Cronbach's Alph .>0.60	
Rekrutmen	0,847	>0,60	Reliabel
Kompensasi	0,851	>0,60	Reliabel
Kinerjakaryawan	0,864	>0,60	Reliabel

Sumber: SPSS23

Uji reliabilitas variabel Rekrutmen X_1 ($0,847 > 0,60$), X_2 Kompensasi ($0,851 > 0,60$) Dan Kinerja kerja Y ($0,864 > 0,60$) masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data stastitik pada sumber diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas penelitian digunakan dengan kolmogorov- smirnov yang membandingkan distribusi kualitatif dari data normal, 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

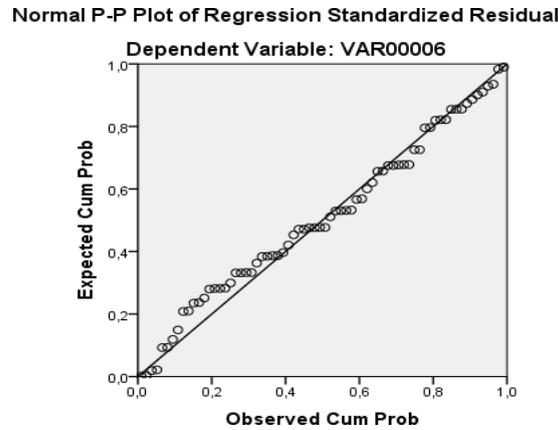
		Unstandardized Residual
N		70
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std.	1,31907937
Deviation		
Most	Absolute	,091
Extreme	Positive	,062
Differences	Negative	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,765
Asymp. Sig. (2-tailed)		,603

Sumber: spss

Berdasarkan output diketahui bahwa nilai Signifikan 0,603 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa data Normal.

Uji Normalitas p-p plot

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber: Olah Sendiri

Jika Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 8. Uji Multikolinerritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
(Constant)	1,584	1,502			
1 Rekrutmen	,311	,134	,189	,657	1,521
Kompensasi	,498	,057	,715	,657	1,521

Nilai Tolerance Rekrutmen X_1 dan kompensasi X_2 : 0,657 Nilai VIF Rekrutmen disimpulkan Tidak Terjadi Multikolinerritas.

Uji Autokorelasi

Model regresi adalah yang tidak ada autokorelasi model yang digunakan dalam pengujian ini adalah dengan melihat uji *Durbin Watshon* (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,840 ^a	,706	,697	1,339	1,805

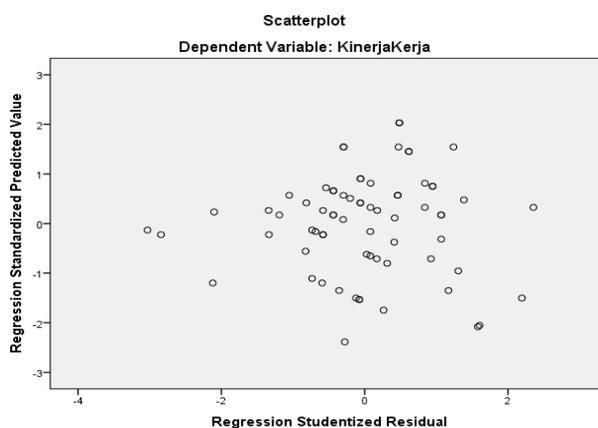
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Jika $d < d_l$ maka terdapat autokorelasi positif, Jika $d < d < (4-d_u)$ maka tidak terdapat autokorelasi (Du: 1.672, Dw 1.805, $(4-d_u) = 4-1672 = 2,329$ Maka tidak terjadi Autokorelasi)

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Sendiri

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi adanya suatu heteroskedastisitas adalah dengan melihat apa pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas tetapi jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa model yang digunakan untuk uji heteroskedastisitas yang sering digunakan dan lebih mudah adalah dengan menggunakan grafik regresi. Jika nilai signifikan antara variabel independen antara residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas,

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan pembuktian dengan signifikan $0,002 < 0,055$) Variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan pembuktian dengan signifikan $0,000 < 0,055$) Variabel rekrutmen dan Kompensasi berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan dengan pembuktian dengan signifikan $0,000 < 0,055$ Rekrutmen, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Abdul Moloek sebesar 69,07%, dan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Halaman 87

Achmadi, Narbukocholid ,2013, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara

- Adi Mardianto, 2014, *Management Recruitmen*. Jakarta, Pinasthika publisher
- Achmad Sudiro. 2011. *Perencanaan SumberDay aManusia*. Malang: UB. Press
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Haryadi Sarjono, Winda Julianita. 2011. *SPSS, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisike3 Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. 2010 *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi di Surakarta*. Jurnal Fakultas Ekonomi Samarinda
- Indriyani. 2009. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif. Volume 1.