

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PURI HUSADA TEMBILAHAN

HELLY KHAIRUDDIN, YULIANA

hellykhairuddin1976@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the RSUD Puri Husada Tembilahan. The population consisted of 425 non ASN employees of the RSUD Puri Husada Tembilahan. While the data sampling technique was done by using Slovin method which showed the result of the sampling about 81 respondents.

From the result of the research about the effect of recruitment and placement of the performance of non ASN employees, it was obtained that the multiple linear regression equation was $Y = 6,623 + 0,677X_1 + 0,148X_2$. Based on the result of the test analysis, it has beengained the significant rate about $0,000b < 0,05$, and F value was $44,441 > F$ table was about 3,165. It meant that the Hypothesis accepted, it indicated that there was significant effect between the recruitment and placement of the performance of non ASN employees in the RSUD Puri Husada Tembilahan. Based on the analysis test of the coefficient of determination (R^2) it was gained that 62% of the recruitment and placement to the performance. The remaining of 38% was influenced by other variables which were not equalized in this research variable or affected by another variable which was not examined in this research.

Keyword :Recruitment, Placement, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahn. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husadan Tembilahan yang berjumlah 425 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin yang menunjukkan hasil sampel yang berjumlah 81 orang Responden.

Dari hasil penelitian tentang pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap kinerja pegawai Non ASN diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 6,623 + 0,677X_1 + 0,148X_2$. Berdasarkan hasil analisis Uji secara simultan diperoleh angka signifikan sebesar $0,000^b < 0,05$, dan nilai F hitung yang diperoleh adalah $44,441 >$ nilai F tabel yaitu 3,165. Maka artinya hipotesis diterima, berarti ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan, Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) di peroleh hasil 62% variabel Rekrutmen dan Penempatan terhadap kinerja. Sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Kata Kunci: Rekrutmen, Penempatan, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing – masing karyawan dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan, Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan

nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan

diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu aspek yang penting dalam mengelola sumber daya manusia adalah rekrutmen dan penempatan. Penempatan Pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada

posisinya tertentu yang ada didalam organisasi atau lembaga. Penempatan Pegawai yang tepat merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

Hal ini sangat penting karena bagi suatu lembaga pemerintahan/ organisasi. Penempatan Pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan Kinerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi Lembaga Pemerintahan/ organisasi, atau lembaga tersebut. Pada zaman teknologi dan era globalisasi ini kebutuhan masyarakat akan pelayanan Kesehatan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan jasa kesehatan masyarakat yang ada di Tembilahan Indragiri Hilir.

Kinerja suatu organisasi tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya. Jika faktor manusia kurang aktif berperan atau tidak bersemangat dalam kegiatan organisasi, maka dapat menghambat atau mengganggu kelancaran operasional organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja Pegawai dapat dicapai secara maksimal jika lembaga atau organisasi mau memperhatikan dan mengembangkan kemampuan dan pola pikir serta perilaku dari setiap pegawai. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat.

Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan merupakan Lembaga Pemerintah yang cukup menyerap banyak tenaga kerja/pegawai yang menganggap bahwa masalah penempatan Pegawai merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, antara lain dalam rangka mengoptimalkan kemampuan SDM yang ada demi mencetak pegawai yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Menurut (Hasibuan.2011.41) penarikan (*Recruiting*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja untuk melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan/lembaga/instansi "mencari" yaitu menerapkan sumber – sumber tenaga kerja yang akan ditarik "mempengaruhi" adalah menetapkan cara – cara penarikannya seperti melalui iklan, media massa dan melalui informasi pegawai yang telah ada.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang manajemen pegawai negeri sipil yang meliputi nama jabatan, jumlah lowongan, jabatan, unit kerja dan penempatan pegawai. Sedangkan menurut (Hasibuan. 2011. 47) "Penempatan pegawai tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kerja yang optimal untuk memperoleh prestasi kerja pegawai yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang".

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 20 tahun 2011 Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah RI No 46 Tahun 2011 Tentang penilaian Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. sedangkan Menurut (Sedarmayanti. 2011: 260) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)" dengan indikator yang harus diperhatikan dalam kinerja pegawai dilihat dari kualitas kerja, tingkat kehadiran, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Sebagai aparatur pemerintahan pegawai rumah sakit selalu dituntut untuk bekerja dengan baik dan melayani masyarakat semaksimal mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam upaya mewujudkan tugas, fungsi dan wewenangnya pimpinan selaku penyusun proses kerja harus mampu menjadi tanggung jawab yang besar pada pegawainya, sehingga secara keseluruhan kualitas hasil dari suatu perencanaan harus maksimal, walaupun kegiatan-kegiatan dari pelaksanaan itu sendiri bisa dikatakan belum dapat maksimal terlaksana sesuai dengan keinginan dan tujuan yang diharapkan.

Berikut ini penulis sajikan data jumlah pegawai dan tingkat pendidikan pada Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan :

Tabel 1 : Latar Belakang Pendidikan Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

Unit Kerja	Pendidikan Umum							Jml
	SD	SMP	SMA	D3	D4	S1	S2	
Umum dan Kepegawaian	1		24	1		3		29
Keuangan & Perlengkapan			11	4		12		27
Keperawatan			11	13 2	6	28		177
Pelayanan dan Penunjang Medis	2		7	42		35	2	88
Pelayanan non Medis	11	5	48	18	1	21		104
JUMLAH	14	5	101	19 7	7	99	2	425

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan 2018

Dari tabel tersebut dapat dilihat dari tingkat pendidikan baik pendidikan umum maupun pendidikan profesi serta jumlah pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan disini terlihat pegawai berasal dari berbagai tingkat pendidikan mulai dari SMP – S2 dan pendidikan profesi khusus tenaga kesehatan. Hal ini sangat mempengaruhi analisa jabatan dan penempatan yang ada pada Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan ditinjau dari jumlah pegawai rumah sakitsaat ini menurut penulis sudah melebihi dari kapasitas kerja dan standar rumah sakit type C.

Tabel 2 : Data Perkembangan Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

Nama Unit Kerja	Tahun				
	2014	2015	2016	2017	2018
Umum dan Kepegawaian	15	23	23	24	29
Keuangan & Perlengkapan	9	15	14	16	27
Keperawatan	80	95	110	132	177
Pelayanan dan Penunjang Medis	25	32	52	74	88
Pelayanan non Medis	25	31	49	69	104
Jumlah	154	196	248	315	425

Sumber : Data Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

1. Rumah Sakit UmumDaerah Puri Husada Tembilahan saat ini masih belum bisa memahami tentang tugas, pokok dan fungsi (Tupoksi)
2. Pegawai Non ASN yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahanjumlahnya sudah melebihi kapasitas kerja pegawai dengan standar Rumah Sakit Type C

Berdasarkan latar belakang masalah dan uraian diatas,

penulis tertarik untuk menganalisa lebih lanjut tentang rekrutmen, penempatan dan kinerja pegawai dengan judul “ **Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan** ”

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapatlah penulis simpulkan perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan ?
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan ?
3. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen dan penempatan secara bersama – sama terhadap kinerja Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum DaerahPuri Husada Tembilahan ?

B. TELAAH PUSTAKA

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang mendapatkan calon – calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan (Hasibuan. 2011. 41)

Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh (Nurmansyah, 2011:71) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan – lowongan jabatan yang ada pada unit – unit dalam perusahaan. Terjadinya lowongan jabatan itu disebabkan oleh beberapa hal yaitu (Nurmansyah. 2011.71) ada karyawan yang dipindahkan, berhenti atas kemauan sendiri, berhenti atas keputusan perusahaan, pensiun, meninggal dunia, perluasan usaha, penyesuaian organisasi.

Sementara (Simamora. 2005) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan – karyawan baru diperusahaan.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Ahmad, Rivai & Sagala. 2009:148). Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Setelah perencanaan SDM ditetapkan kemudian menjadi tugas manajer SDM untuk memikirkan beberapa alternatif rekrutmen yang biasa dilakukan oleh perusahaan dengan biaya yang paling efisien. Perlunya alternatif ini didasarkan pada pertimbangan bahwa, rekrutmen memerlukan biaya yang tinggi, antara lain untuk proses riset interview, masala relokasi, serta pemerosesan karyawan baru. Disamping itu karyawan yang diproses dalam rekrutmen , kemudian diseleksi untuk kemudian diterima sebagai karyawan, nantinya akan sulit dikeluarkan (diberhentikan), meskipun mereka menunjukkan kinerja yang rendah, sebab karyawan telah dilindungi oleh undang – undang tenaga kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing – masing pihak pada saat terjadi pmeutusan hubungan kerja (PHK).

Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak – banyaknya sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik (Ahmad, Rivai & Sagala. 2009:150)

Perekrutan yang efektif menjadi sangat penting saat ini karena beberapa alasan. Pertama, terjadi perubahan yang dramatis yang mana pada beberapa negara yang muncul beberapa 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 (Dessler. 2011:162)

Menurut (Ahmad, Rivai & Sagala. 2009:150-151) prinsip – prinsip yang semestinya dilakukan dalam sebuah proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Mutu Tenaga Kerja yang harus direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi , dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.
2. Jumlah tenaga kerja yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
3. Biaya yang diperlukan minimal
4. Memiliki perencanaan dan keputusan – keputusan strategi tentang perekrutan
5. Fleksibilitas
6. Pertimbangan – pertimbangan hukum

Tujuan utama rekrutmen adalah untuk menemukan pelamar – pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit (Simamora. 2005:173).Oleh karena itu aktifitas rekrutmen tidak akan berjalan, sampai seseorang dalam organisasi telah menetapkan tenaga kerja seperti apa yang dibutuhkan dan berapa banyak jumlahnya sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

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 yang diluar 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 dengan memasang iklan dan menyebarkan kemasyarakatan.

2. Pengertian Penempatan

Terdapat berbagai kemungkinan dalam penempatan Pegawai. Secara ideal, penempatan tenaga kerja itu hendaknya disesuaikan dengan jenis pekerjaan dan kekuatan pekerja yang bersangkutan. Penempatan tenaga kerja menurut (Mangkuprawira. 2012. 167) adalah menegaskan bahwa penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Kebanyakan keputusan penempatan dibuat oleh manajer lini yang lebih tinggi memutuskan penempatan masa depan untuk setiap karyawan.

Penempatan adalah menempatkan calon pegawai/karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority (wewenang) kepada orang tersebut (Hasibuan. 2010).

Penempatan merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja.

Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian penempatan tenaga kerja, yaitu :

- a. Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggungjawab (Sastrohadiwiryono. 2002. 162)
- b. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon anggotayang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus

mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon anggota itu akan dapat jabatan yang bersangkutan (Hasibuan. 2009. 63)

Setelah dilakukan penyelesaian tahap seleksi tenaga kerja, maka langkah selanjutnya adalah melaksanakan penempatan kerja yang telah diterima tersebut. Maksud dan tujuan dilakukannya penempatan tenaga kerja ialah agar tenaga kerja yang telah diterima tersebut sesuai dengan pekerjaan yang disukainya. Jadi adanya ketepatan orang dengan ketepatan pekerjaannya yang akan dipertanggung jawabkannya. Dalam penempatan, perusahaan harus memperhatikan hal-hal seperti : kecakapan yang dimiliki oleh calon karyawan yang akan ditempatkan, juga kemampuan untuk bekerja sama dengan karyawan lain, adanya uraian pekerjaan (*job description*) yang jelas mengenai jabatan dan lowongan tersebut.

Dari keterangan tersebut diatas dapatlah diketahui bahwa didalam penempatan tenaga kerja haruslah sesuai dengan bidang yang dikuasainya atau sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang dimilikinya. Karena hal tersebut merupakan faktor yang dapat mendorong lancarnya penyelesaian suatu pekerjaan. Apabila terjadinya kesalahan penempatan tenaga kerja akan menyebabkan kekeliruan dan kekacauan dalam melaksanakan pekerjaan, karena tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, akan memperlambat kegiatan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan/pegawai menurut (Mangkuprawira. 2012:267) adalah:

- a. Pertumbuhan perusahaan
Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintah umumnya terjadi pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Hal ini karena adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan pekerjaan baru.
- b. Reorganisasi
Sebuah rekruturasi pokok (pemenuhan kebutuhan pekerja berdasarkan aturan perusahaan), dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan. Pembeli atau penjualan perusahaan atau merger

dengan perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas Departemen Sumber Daya Manusia, seperti rancangan perusahaan, kompensasi, manfaat, hubungan kerja dan program pensiun dini.

- c. Kecenderungan ekonomi umum
Suatu konsekuensi dari pengaruh menurunnya ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka karyawan yang permanen dan temporary (sementara) serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar-besaran. Sebaliknya jika kondisi ekonomi keseluruhan akan membaik maka Departemen Sumber Daya Manusia akan proaktif melakukan kegiatan seperti promosi, rekrutmen, dan seleksi karyawan baru.

- d. Atrisi
Pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya tereliminasi, pengunduran diri, pensiun dan pengalihan keluar dari dunia bisnis dan meninggal disebut atrisi. Secara khusus, program pensiun dini telah meningkat selama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelambanan aktivitas ekonomi. Dalam situasi tersebut para karyawan berada diposisi tertekan dan terjadilah pemangkasan kelebihan karyawan (rasionalisasi).

Untuk tenaga kerja yang lulus seleksi, manajer tenaga kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Manajer tenaga kerja profesional harus bisa melihat karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, sebelum menempatkan tenaga kerja ditempat mereka harus bekerja, perlu dipertimbangkan beberapa faktor antara lain :

1. Keahlian
2. Adalah kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Keterampilan.
4. Kualifikasi

Adapun jenis-jenis penempatan menurut (Ahmad. Rivai, 2003:211) :

1. Promosi
Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu

pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasi dimasa lampau.

2. Transfer dan demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu bidang tugas kebidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkatan strukturalnya.

3. *Job-Posting Programs*

Job-Posting Programs memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para pegawai yang memenuhi syarat untuk melamar. Tujuan program *job-posting* adalah untuk memberi dorongan bagi pegawai yang sedang menanti promosi.

Dalam bukunya yang berjudul " Manajemen Sumber Daya Manusia Yuniarsih dan suwatno (2013:117-118) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

1. Pendidikan

Pendidikan umum yang disyaratkan yaitu menyangkut :

- a. Pendidikan yang seharusnya artinya pendidikan yang harus dijalankan dengan syarat.
- b. Pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila dipaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.

3. Keterampilan Kerja

Kecakapan/Keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang pekerja yang pernahdialaminya untuk melakukan pekerjaan tertentu

5. Sikap

Penyataan atau tindakan terhadap objek, orang atau peristiwa.

3. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Ahmad, Rivai. 2011:15).

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organizational performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini. Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Agus Dharma dalam bukunya "manajemen prestasi" yaitu sebagai berikut : "kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor " (Dharma, Agus. 2007:105).

Adapun pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolog: " Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya " (Pasolog, Harbani. 2007. 176).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya

dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

(<http://tutorialkuliah.blogspot.com/2010/01/Pengertian-kinerja-pegawai/>).

Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya menurut (Dessler. 2000), kinerja merupakan prosedur yang meliputi:

- Penetapan standar kinerja
- Penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar-standar ini
- Memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, kinerja perorangan dan kinerja kelompok sangat mempengaruhi kinerja organisasi atau organisasi secara keseluruhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Sedarmayanti. 2011:39) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Pengertian kinerja tersebut menunjukkan bagaimana seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan, kinerja adalah hasil kerja yang dapat diapaikan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk menciptakan tujuan organisasi. Mitchell (Sedarmayanti. 2011:40) menyatakan bahwa kinerja terdiri dari berbagai aspek yaitu:

- Quality of work* (kualitas pekerjaan)
- Promptines* (kecepatan dan ketepatan hasil kerja)
- Initiatif* (kemampuan mengambil inisiatif)

- d. *Capability* (kesanggupan atau kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan)
- e. *Communication* (kemampuan berkomunikasi dengan lingkungan)

Menurut (Gomes.2005), kinerja dipengaruhi oleh usaha, motivasi, kemampuan pegawai, dan juga kesempatan dan kejelasan tujuan-tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada seorang pegawai. Penciptaan pekerjaan yang menantang akan menarik keinginan instrinsik yang dimiliki orang untuk menangani pekerjaannya dan menghindari rasa bosan, kegiatan-kegiatan yang melelahkan yang menghasilkan sedikit hasil positif. Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan bahwa pada kinerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah adanya suatu kegiatan yang telah dilaksanakan. Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan mutu yang diinginkan, waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja pegawai mutlak diperlukan oleh setiap organisasi.

Mengenai indikator kinerja pegawai, (Ranupandojo dan Husnan.2012:23) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi :

- a. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar kerja yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapian dan keberhasilan hasil pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
- c. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar dan tanpa harus diberi tahu.
- d. Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

- e. Persepsi
Tindakan menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan.

Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

4. Penilaian Pegawai

Menurut Marhot dan manullan (2012:136) mengemukakan bahwa penilaian pegawai adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu.

Pada umumnya penilaian pegawai mempunyai faedah ganda, karena ia dapat dipergunakan sebagai alat dalam berbagai keputusan. Roger Bellows, menyebutkan bahwa penilaian pegawai, antara lain dapat dipergunakan untuk hal-hal sebagai berikut: sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji dan bonus, sebagai alat dalam pengawasan penugasan pekerjaan, sebagai alat pelatihan, sebagai alat dalam pemberian nasihat kepada pegawai, sebagai alat pemberian perangsang, itu adalah sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan pendidikan atau latihan
- b. Menetapkan kenaikan gaji atau upah
- c. Menetapkan kebijaksanaan dari dalam rangka reorganisasi
- d. Mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi

Faedah penilaian pegawai selain sebagai alat dalam pengambilan keputusan dari segi karyawan, program penilaian pegawai yang dianut oleh perusahaan, dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik dari pegawai yang bersangkutan terhadap perusahaan. Adanya kepercayaan dikalangan karyawan bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan prestasi yang dicapainya, akan merupakan rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki prestasi-prestasinya

Selanjutnya bila pegawai diberi tahu kelemahan-kelemahannya, melalui program penilaian pegawai, maka dengan bantuan pimpinannya mereka akan berusaha untuk memperbaiki diri

masing-masing. Akhirnya penilaian Pegawai dapat menimbulkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Loyalitas tersebut timbul karena jelas nampak bagi pegawai, perusahaan mengembangkan dan memajukan karyawannya melalui pemberian saran-saran, pendidikan khusus bagi pegawai yang memerlukannya.

Menurut (Handoko, 2011) mengemukakan, penilaian atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong orang ataupun pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar.
- b. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik; dan
- c. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah :

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerjasama
- g. Prakarsa
- h. Kepemimpinan

Menurut (Marihot dan manulang, 2010:143) mengemukakan bahwa ada beberapa metode penilaian terhadap pegawai. Metode mana yang harus dianut, tergantung kepada kondisi dan situasi suatu perusahaan. Perusahaan kecil tentu tidak mungkin menganut suatu metode yang telah dianut oleh suatu perusahaan besar. Berbagai perusahaan besar juga belum tentu menganut metode penilaian yang sama. Metode penilaian yang mana akan dianut tergantung pula terhadap tersedianya tenaga penilaian yang telah berpengalaman, demikian juga harus tersedianya anggaran biaya untuk pelaksanaannya.

Ada lima macam metode penilaian yaitu

a. *Rangking Method*

Rangking Method disebut juga *Man-to-man Comparasion* atau *Man-to-man Scale* ialah metode penilaian dengan menyusun orang yang dinilai.

- b. Perbandingan karyawan dengan karyawan.

Metode ini adalah suatu cara untuk membandingkan seorang pegawai kepada pegawai lain dalam berbagai faktor penilaian misalnya untuk faktor-faktor kepemimpinan, inisiatif, kerja sama, kuantitas kerja, dan lain sebagainya.

c. *Grading Method*

Dengan *Grading Method*, maka metode penilaian menetapkan sejumlah factor yang harus dinilai dari masing-masing anggota. Tingkat nilai masing-masing faktor ditentukan tingkatnya misalnya: sangat memuaskan, baik, cukup, kurang dan antara masing-masing tingkatan nilai tersebut diberi juga penjelasannya sehingga mudah memahami arti tingkat nilai, apa yang dimaksud dengan sangat memuaskan dan lain sebagainya.

d. *Check Lists Methode*

Penilaian dengan metode *check lists method* dimaksud untuk mengurangi beban penilaian. Disini penilai bukan menilai pegawai, tetapi sekedar melaporkan penilai atas tingkah laku yang dilaporkan dilakukan oleh bagian personalia.

e. *Graphic Raiting Method*

Dalam penilaian pegawai dengan *Graphic Raiting Method*, maka dalam kartu penilaian atau table penilaian, kita jumpai beberapa obyek penilaian yang digambarkan dalam suatu garis atau skala. Dalam proses penilaian dengan menggunakan metode ini, penilai menandai tingkat terhadap mana pegawai dimasukkan dalam tingkat-tingkat masing-masing sifat.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja pegawai. Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus dapat meningkatkan motivasi kerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu

dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif

C. METODE PENELITIAN

1. Obyek & Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan Jl. Veteran no. 52 Tembilahan Hilir Riau 29281 dan yang dijadikan sebagai objek penelitiannya adalah Pegawai Non ASN yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. Adapun waktu penelitian direncanakan pada bulan Desember s/d Februari 2019.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan adalah data Kuantitatif yaitu data Pegawai non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan dan data Kualitatif yaitu data profile dan sejarah singkat Rumah Sakit Umum Daerah Puri husada Tembilahan.

Sumber data yang akan digunakan adalah data primer yang berasal dari angket (*kuisisioner*) yang disebarakan kepada responden dan hasil wawancara yang dilakukan dengan responden. Data Sekunder yang bersumber dari situs internet, hasil penelitian individual observatory lain, majalah, kepustakaan dan media lainnya.

3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi Populasi adalah Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi dari Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. Dalam menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan didapat menggunakan rumusan slovin yang berasumsi bahwa sampel yang akan diteliti dapat ditolerir atau diinginkan dengan menggunakan presentasi kecil yakni misalnya 10% (Umar, 2004 : 108)

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

dimana :

N = Jumlah Populasi

n = Sampel unit

e = Level of eror (0,1)

$$n = \frac{425}{1 + 425(0,1)^2}$$

$$n = \frac{425}{1 + 425(0,01)}$$

$$n = \frac{425}{1 + 4,25}$$

$$n = \frac{425}{5,25}$$

$$n = 80,95 = 81$$

Jadi Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 81 Orang Responden Pegawai Non ASN Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data dan keterangan yang diperlukan dalam menyusun penelitian ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

Untuk memperoleh data-data tersebut, maka penulis melakukan metode sebagai berikut :

a. Interview

Dalaj hal ini yang diwawancara yaitu Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan (p.46).

b. Kuesioner

Dalam hal ini yang diberikan Kuisisioner adalah Pegawai non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan (p.100).

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert, yang menurut Sarwono (2006 : 8) yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu atau netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

5. Analisa Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 20,0 for windows yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut antaranya :

1. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002;178) instrumen dikatakan reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar $\alpha = 0,05$ atau lebih (Imam Ghazali, 2005;133)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa data terhadap data yang telah dikumpulkan penulis menggunakan metode regresi linier Berganda, yaitu bentuk pengujian dan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen yang dibantu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 20.0 dengan persamaan linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai
a : Konstanta
b : Koefisien Regresi
x1 : Rekrutmen
x2 : Penempatan
e : Standar Error

3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan diatas dan untuk mengetahui signifikan/tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk membuktikan kebenarannya antara lain adalah uji determinasi, uji parsial (t) dan uji F

D. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji instrument data

Dari hasil uji realibilitas didapat nilai Alpha kronbat pada Rekrutmen adalah sebesar 0,828, Penempatan adalah 0,827 dan kinerja adalah 0,712, sedangkan r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,266. Dimana alpa kronbat > dari r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian adalah reliabel.

Tabel 3: Hasil Output Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Ket
1.	Rekrutmen (X1)	0,828	0,266	Reliabel
2.	Penempatan (X2)	0,827	0,266	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,712	0,266	Reliabel

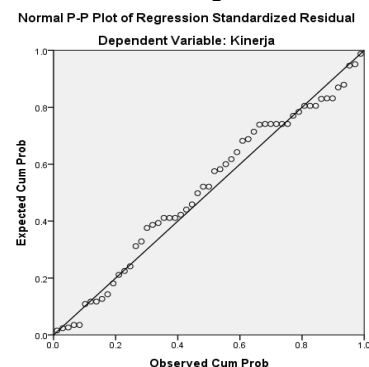
Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual telah terdistribusi normal atau tidak.

Gambar 1 Grafik Uji Normalitas



Sumber :Data Olahan SPSS, 2019

Dari grafik *Normal Probability Plot* diatas menunjukkan bahwa *plot-plot* masih dalam lingkup dari garis diagonal grafik *P-P Plot*, sehingga dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *variance inFlation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independent.

Tabel 4: Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Rekrutmen	.855	1.169
Penempatan	.855	1.169

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,855, dan nilai

Penempatan (X_2) 0,855, dimana nilainya lebih dari 0,1 atau 10% dan nilai VIF untuk X_1 sebesar 1,169, X_2 sebesar 1,169, dimana nilainya kecil dari 10 (sepuluh). Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*error*) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (periode sebelumnya). Pendekatan yang sering digunakan untuk menguji apakah terjadi autokorelasi adalah uji Durbin-Watson.

Tabel 5: Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.620	.605	1.03765	1.581

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja

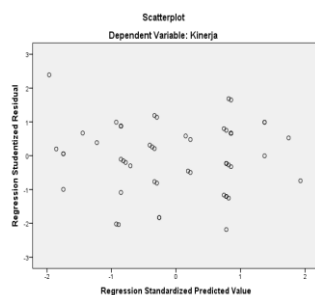
Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Dari hasil output uji autokorelasi dengan menggunakan SPSS untuk model summary didapatkan nilai statistik Durbin-Watson sebesar 1,581 yang berada pada interval 1.553-2.447. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya.

Gambar 2. Grafik Uji Heterokadestisitas



Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

Dari gambar grafik *scatterplot* dibawah tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Rumah Sakit Puri Husada Tembilahan, maka dilakukan analisa regresi linier berganda, guna melihat pengaruh antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel terikat (Y) dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 6 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari tabel diatas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standr Coef	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.623	1.902		3.483	.001
	Rekrutmen	.677	.082	.764	8.263	.000
	Penempatan	.148	.076	.658	4.629	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

$Y = 6,623 + 0,677X_1 + 0,148X_2$
Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut :

- Bila X_1 dan X_2 dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai akan tetap sebesar 6,623.
- Koefisien regresi untuk variabel X_1 yaitu variabel Rekrutmen sebesar 0,677. Menunjukan bahwa setiap variabel Rekrutmen mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0,677. Koefisien bernilai positif dengan arti terjadi hubungan yang positif antara Rekrutmen dan kinerja pegawai Non ASN. Semakin tinggi Rekrutmen maka kinerja juga akan semakin tinggi.
- Koefisien regresi untuk variabel X_2 yaitu variabel Penempatan sebesar 0,148. Menunjukan bahwa setiap variabel Penempatan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai non ASN sebesar 0,148. Koefisien bernilai positif dengan arti terjadi hubungan yang positif antara Penempatan dan kinerja

pegawai. Semakin tinggi Penempatan maka kinerja juga akan semakin tinggi.

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien determinasi

Tabel 7: Hasil Koefisien Determinasi

Pada tabel diatas menunjukan bahwa nilai korelasi atau hubungan yang dimiliki variabel Rekrutmen dan Penempatan terhadap kinerja adalah sebesar 0,787 yang menunjukkan antara variabel tersebut cukup kuat. Adapun nilai adjusted R² adalah sebesar 0,620 hal ini berarti 62% variabel Rekrutmen dan Penempatan terhadap kinerja. Sisanya sebesar 38% dipengaruhi disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

b. Uji statistik t

Berdasarkan tabel di bawah secara terperinci dihasilkan variabel penelitian Kinerja secara parsial diketahui :

1. Variabel Rekrutmen mempunyai t hitung sebesar 8.263 > t tabel yaitu 2,005 dengan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti terdapat pengaruh antara variabel Rekrutmen terhadap kinerja pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan
2. Variabel Penempatan mempunyai t hitung sebesar 4,629 < t tabel yaitu 2,005 dengan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,002 < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti terdapat pengaruh antara variabel Penempatan terhadap kinerja pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

Tabel 8: Hasil Uji Secara Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standr Coef	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.623	1.902		3.483	.001
1 Rekrutmen	.677	.082	.764	8.263	.000
Penempatan	.148	.076	.658	4.629	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

c. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel tersebut di bawah dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang di dihasilkan Rekrutmen dan Penempatan adalah 42,441 > F tabel 3,165, dengan nilai signifikan adalah lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05,

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.620	.605	1.03765	1.581

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

atau nilai 0,000^b < 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti Rekrutmen dan Penempatan memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

Tabel 9: Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91.393	2	45.696	42.441	.000 ^b
Residual	55.989	52	1.077		
Total	147.382	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2019

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian lapangan dan setelah diolah tentang Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum daerah Puri Husada Tembilahan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, yaitu:

1. Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan diperoleh persamaan regresi linier dengan regresi linier berganda yaitu $Y = 6,623 + 0,677X_1 + 0,148X_2$
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan uji t(parsial), yaitu :
 - a. Variabel Rekrutmen mempunyai t hitung sebesar 8.263 > t tabel yaitu 2,005

dengan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti terdapat pengaruh antara variabel Rekrutmen terhadap kinerja pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

- b. Variabel Rekrutmen mempunyai t hitung sebesar $4,629 < t$ tabel yaitu 2,005 dengan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,002 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berarti terdapat pengaruh antara variabel Penempatan terhadap kinerja pegawai Non ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan
- c. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian simultan Rekrutmen dan Penempatan adalah $42,441 > F$ tabel 3,165, dengan nilai signifikan adalah lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000^b < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti Rekrutmen dan Penempatan memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai Non ASN Rumah Sakit

Umum Daerah Puri Husada Tembilahan

3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) di peroleh hasil 62% variabel Rekrutmen dan Penempatan terhadap kinerja. Sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

2. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengambil judul yang dilakukan penulis ini agar banyak peneliti selanjutnya untuk tertarik mengambil judul Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja dengan objek yang lainnya. Dan dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian yang dilakukan penulisan ini.
2. Setiap pegawai Non ASN harus lebih memperhatikan tugas masing-masing yang diberikan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.
3. Bagi perusahaan harus memperhatikan Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Non sehingga tidak terjadi permasalahan yang dapat menyebabkan beban bagi tingkat Kinerja Pegawai Non ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jakart
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen: Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. S.P, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- _____, 2017 Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkuprawira. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurmansyah, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Unilak Press, Pekanbaru
- Pasolog, Harbani. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, Ahmad & Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Sarwono, Jonathan, 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi

- Birokrasi Manajemen Pegawai
Negeri Sipil. Bandung : Rafika
Aditama
- Simamora.2005. *Manajemen Sumber
Daya Manusia.Edisi 2* Yogyakarta;
STIE YKPN.
- Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012.
Manajemen
- Personalia.Yogyakarta: BPFE-
Yogyakarta.
- Yuniarsih & Suwatno. 2013.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia.* Penerbit Ghalia.
Indonesia.
- Riau.diakses pada 11 November 2018
pukul 16.00