

**PENGARUH PENGADAAN KARYAWAN DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RUMAH SAKIT UMUM IMELDA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**



Oleh :

**NAMA : RIZKY JODIAWAN
NPM : 1105160555
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2 0 1 6**

ABSTRAK

RIZKY JODIAWAN, NPM : 1105160555. Pengaruh Pengadaan Karyawan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan. Skripsi, tahun 2016.

Pelaksanaan pengadaan karyawan dan pelatihan kerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh atasan atau pimpinan. Gaya seorang pimpinan dalam menggerakkan dan memotivasi para karyawan akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Mendayagunakan karyawan secara tepat, memotivasi karyawan secara tepat, memotivasi dan mengkoordinasikan mereka dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja karyawan yang selanjutnya meningkatkan kemampuan perusahaan untuk merealisasikan tujuannya, sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Pengadaankaryawan sebagai salah satu kegiatan yang merupakan tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan dalam menyelenggarakan rencana-rencana karyawan untuk semua kegiatan manajemen.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah ada pengaruh pengadaan karyawan dan pelatihan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan?. Dalam penelitian digunakan teknik pengumpulan data yaitu quesioner (angket), sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pengadaan karyawan yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan dengan memberikan kesempatan sebesar-besarnya kepada calon karyawan maupun karyawan yang ada untuk bisa ikut serta dalam memberikankontribusinya dalam pengembangan perusahaan sehingga memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Selain itu pelatihan kerja yang diterapkan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan secara keseluruhan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja sehingga memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya penerapan pengadaan karyawan dan pelatihan kerja yang tepat dan sesuai bagi karyawan ternyata memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan.

Kata Kunci : Pengadaan Karyawan, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Hidayah-Nya, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Pengadaan Karyawan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan** ini guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi -Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam skripsi ini belum sempurna, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Oleh karena itu dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari para pembaca, yang nantinya akan dapat berguna untuk penyempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini juga penulis sertakan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Dr. Agussani, MAP** selaku Rektor pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
2. Bapak **Zulaspan Tupti, SE, MM** selaku Dekan pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE M.Si** selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Jufrizen, SE, M.Si** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

5. Ibu **Nel Arianty, SE, MM** sebagai Pembimbing dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Staf Pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ayahanda **Nusirwan (Alm)** dan Ibunda tercinta **Helmawati** yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan selama penulis menjalani pendidikan dan hanya doa yang dapat penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT, semoga kelak penulis menjadi manusia yang berguna bagi agama, keluarga, dan seluruh masyarakat.
8. Buat abangku **Andri Putra** dan adikku tersayang **Andra Helmawan** juga buat Keluarga Besar yang turut memberikan bantuan moril dan materil selama penulis menjalani perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
9. Buat temanku **Irsyad Ramadhan, Zarkasyi SE, Mizwar Dhani Siregar SE, Reza Fahri SE, Nora Fitriani Siregar, Ardika Fajri**, dan semua teman-teman yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, semoga sukses selalu dan terima kasih atas kebersamaan selama ini yang menjadi bagian dari proses kehidupan yang tidak akan terlupakan.

Dengan bantuan yang penulis dapatkan akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Allah SWT semoga amalan dan perbuatan baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula.

Medan, Oktober 2016
Penulis

RIZKY JODIAWAN
NPM : 1105160555

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengadaan Karyawan.....	6
a. Pengertian Pengadaan Karyawan.....	6
b. Jenis-jenis Pengadaan SDM.....	8
c. Tujuan dan Manfaat Pengadaan Karyawan	9
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengadaan Karyawan.....	13
e. Indikator-indikator Pengadaan Karyawan	16
2. Pelatihan Kerja.....	17
a. Pengertian Pelatihan Kerja.....	17
b. Tujuan Pelatihan Kerja.....	21
c. Metode Pelatihan Kerja	22
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	24

3. Kinerja Karyawan.....	25
a. Pengertian Kinerja	25
b. Penilaian Kinerja Karyawan.....	26
c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	27
d. Pengukuran Kinerja karyawan.....	28
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis	34

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
D. Definisi Operasional Variabel.....	37
E. Jenis dan Sumber Data	39
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	50
1. Karakteristik Penelitian	50
2. Analisa Variabel Bebas – X_1 (Pengadaan Karyawan).....	51
3. Analisa Variabel Bebas – X_2 (Pelatihan Kerja).....	55
4. Analisa Variabel Terikat – Y (Prestasi Kerja Karyawan)	60
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	64
6. Pengujian Regresi Berganda	67
7. Pengujian Hipotesis (Uji t).....	69

8. Pengujian Hipotesis (Uji F).....	69
9. Pengujian Koefisien Determinasi	70
4.2. Pembahasan	71
1. Pengaruh Pengadaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan	72
2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan....	72
3. Pengaruh Pengadaan Karyawan dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	73

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1. : Penelitian Terdahulu	31
Tabel III.1 : Indikator Pengadaan Karyawan	37
Tabel III.2 : Indikator Pelatihan Kerja	37
Tabel III.3 : Indikator Kinerja Karyawan.....	38
Tabel III.4 : Schedule Proses Penelitian.....	38
Tabel III.5 : Instrumen Skala Likert.....	40
Tabel III.6 : Uji Validitas Variabel Pengadaan Karyawan	41
Tabel III.7 : Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja.....	42
Tabel III.8 : Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	44
Tabel III.9 : Uji Realibilitas Variabel Pengadaan Karyawan.....	45
Tabel III.10 : Uji Realibilitas Variabel Pelatihan Kerja.....	46
Tabel III.11 : Uji Realibilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	46
Tabel IV.1 : Karakteristik Responden Penelitian	50
Tabel IV.2 : Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Pengadaan Karyawan.....	51
Tabel IV.3 : Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Pelatihan Kerja.	55
Tabel IV.4 : Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	60
Tabel IV.5 : Uji Normalitas Data.....	64
Tabel IV.6 : Uji Multikolinearitas	67
Tabel IV.7 : Hasil Output Regresi dan Uji t Variabel X_1 , X_2 dan Y.....	68
Tabel IV.8 : Hasil Output Uji F Variabel X_1 , X_2 dan Y	70
Tabel IV.9 : Hasil Output Determinasi X_1 , X_2 dan Y	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Hubungan Pengadaan Karyawan dengan Kinerja Karyawan.....	32
Gambar II.2. Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan	33
Gambar II.3. Paradigma Penelitian.....	34
Gambar IV-1. Output SPSS Normal P-Plot	65
Gambar IV-2. Output SPSS Grafik Histogram.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ada banyak alasan untuk menentukan penyebab kegagalan suatu organisasi atau keberhasilan organisasi lainnya. Tetapi masalah yang selalu berulang dalam semua organisasi yang gagal adalah tidak atau kurang berfungsinya pengadaan dan pengawasan yang memadai.

Setiap organisasi selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan menggunakan tenaga kerja manusia sebagai titik pokoknya sebab pemikiran manusia yang kreatif dan mempunyai rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya akan dapat diselesaikan dengan baik pencapaiannya sebagai tujuan semaksimal mungkin dengan mendaya gunakan faktor-faktor produktifitas dan efektif maupun efisien.

Setiap pimpinan organisasi unit kerja yang selalu ingin berusaha mengetahui keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan berbagai kegiatan dalam lingkungan tanggung jawabnya. Fungsi pengadaan karyawan dilakukan umumnya pada awal periode sedangkan pelatihan kerja dapat dilakukan setiap saat baik selama proses manajemen berlangsung maupun setelah berakhir, untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi. Dengan kata lain fungsi organisasi harus dilakukan terhadap pengadaan karyawan dan pelatihan kerja untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan yang terjadi setelah

pengadaan karyawan dibuat dan dilaksanakan. Hal tersebut dilaksanakan untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan kegiatan pengadaan karyawan terdapat penyimpangan yang tidak sesuai yang direncanakan.

Pelaksanaan pengadaan karyawan dan pelatihan kerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh atasan atau pimpinan. Gaya seorang pimpinan dalam menggerakkan dan memotivasi para karyawan akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Mendayagunakan karyawan secara tepat, memotivasi karyawan secara tepat, memotivasi dan mengkoordinasikan mereka dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja karyawan yang selanjutnya meningkatkan kemampuan perusahaan untuk merealisasikan tujuannya, sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang. Pengadaankaryawan sebagai salah satu kegiatan yang merupakan tugas dan tanggung jawab setiap pimpinan dalam menyelenggarakan rencana-rencana karyawan untuk semua kegiatan manajemen.

Demikian juga yang dialami oleh pimpinan Rumah Sakit Umum Imelda Medan karena banyak dibebani oleh tugas-tugas yang memerlukan pemikiran dalam bidang pengadaan maupun dalam kegiatan-kegiatan lainnya. Sehingga dengan demikian hampir tidak ada waktu lagi bagi bagi pimpinan untuk melakukan pelaksanaan yang cermat pada bawahannya.

Penerapan fungsi pengadaan karyawan dan pelatihan kerja pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan masih belum mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan dalam bekerja dan juga masih terindikasi bahwa kinerja karyawan cenderung kurang mengalami peningkatan seperti yang diharapkan sebelumnya. Dengan dasar pemikiran yang sedemikian maka penulis berkeinginan untuk

mengadakan penelitian yang lebih mendalam dengan memilih judul **“Pengaruh Pengadaan Karyawan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengadaan karyawan yang ada pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan sebagian besar dari keluarga orang dalam atau keluarga para karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Imelda Medan. Hanya beberapa orang saja yang masuk bekerja melalui proses lamaran kerja yang formal.
2. Pelatihan kerja terbatas yang diterapkan Rumah Sakit Umum Imelda Medan, dimana pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan hanya khusus bagian tertentu saja, misalnya hanya khusus bagian perawat pembantu operasi, perawat khusus bagian fasilitas kedokteran dan pegawai yang menangani keuangan khususnya perpajakan pada Pelatihan kerja terbatas yang diterapkan Rumah Sakit Umum Imelda Medan.
3. Kinerja karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Imelda Medan dapat diketahui cenderung kurang menunjukkan hasil kerja yang sangat memuaskan, dimana para perawat dan pegawai bekerja terkesan lambat dan kurang memperhatikan kebutuhan pasien. Selain itu pelayanan administratif yang juga kurang cepat sehingga membuat pasien maupun keluarga pasien mengeluh.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu hanya pada pengaruh pengadaan karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan khusus Bagian Administrasi dan perawat pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah :

1. Apakah ada pengaruh pengadaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan?
3. Apakah ada pengaruh pengadaan karyawan dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh pengadaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan

3. Mengetahui pengaruh pengadaan karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis dalam hal mendalami pengaruh pengadaan karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan.
2. Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal.
3. Dapat dijadikan sebagai dasar perbandingan bagi peneliti lain yang meneliti masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Pengadaan Karyawan

a. Pengertian Pengadaan Karyawan

Dalam aktivitas manajemen, pengadaan merupakan proses dasar untuk menetapkan tujuan dan cara pencapaiannya. Pengadaan dalam suatu perusahaan sangat penting karena merupakan suatu pedoman atau acuan untuk mengambil keputusan di masa depan yang ditetapkan terlebih dahulu. Fungsi manajemen lainnya seperti pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sebenarnya hanya merupakan implementasi dari keputusan pengadaan.

Dalam pengadaan diputuskan apa yang akan dilakukan bagaimana cara melakukan, siapa yang melakukan dan kapan pelaksanaannya. Kebutuhan akan pengadaan ada pada semua tingkat manajemen dan makin penting pada tingkat manajemen yang lebih tinggi.

Ada beberapa definisi pengadaan seperti yang dikemukakan oleh para ahli antara lain. Stoner (2010: 109) menyatakan bahwa : “Pengadaankaryawan merupakan proses dasar bagi kita untuk memilih sasaran dan menetapkan bagaimana cara mencapainya.”

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengadaan karyawan adalah pekerjaan untuk menetapkan sasaran, merumuskan kebijaksanaan, prosedur dan program yang diperlukan untuk memperoleh

karyawan dalam upaya mencapai apa yang diinginkan di masa yang akan datang. Pengadaan karyawan merupakan cara bertindak yang ditetapkan terlebih dahulu, mengambil keputusan tentang cara yang dipergunakan untuk memperoleh karyawan setelah mempertimbangkan banyak alternatif yang tersedia.

Suatu pengadaan bukan berakhir begitu saja setelah rencana tersebut ditetapkan. Rencana tersebut akan dilaksanakan dalam bentuk tindakan dan diperbaiki jika diperlukan kadang-kadang suatu pengadaan kembali dapat menjadi kunci sukses akhir. Pengadaan dibuat dengan mempertimbangkan kebutuhan dan fleksibilitas, agar dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik intern maupun ekstern.

Menurut Stoner (2010: 111) menyebutkan bahwa : “Suatu aspek penting dari pengadaan adalah pengambilan keputusan (*decision making*), yaitu proses pengembangan dan pemilihan arah tindakan untuk menyelesaikan suatu persoalan khusus. Keputusan harus diambil pada setiap titik dalam proses pengadaan.”

Dari definisi tersebut di atas dapat diketahui bahwa setiap pimpinan harus menganalisis sumber daya organisasi, dan memutuskan bagaimana mengalokasikannya untuk mencapai sasaran dengan cara yang paling efektif. Karena pengambilan keputusan merupakan bagian yang sangat penting dalam pengadaan.

Pengadaankaryawan sebagai kegiatan manajemen karyawan yang dirumuskan tersendiri untuk merealisasikan pengadaan bisnis sebagai unsur

manajemen sebuah organisasi / perusahaan. Adapun pengertian pengadaan karyawan menurut Nawawi (2013: 32) yaitu :

Pengadaan SDM berarti mempersiapkan SDM yang memiliki kemampuan mengantisipasi masalah-masalah dan pekerjaan bisnis yang dihadapi sekarang dan dimasa depan. Dengan kata lain pengadaan dilakukan sebagai kegiatan pengambilan keputusan mengenai SDM yang dibutuhkan dan diprediksi dapat menyelesaikan masalah-masalah atau dapat melaksanakan pekerjaan bisnis yang telah direncanakan secara efektif dan efisien.

Pengertian diatas menunjukkan bahwa pengadaan SDM dirumuskan untuk memecahkan masalah atau pelaksanaan pekerjaan SDM di lingkungan organisasi / perusahaan.

b. Jenis-jenis Pengadaan SDM

Pengadaan dan rencana dapat diklasifikasikan dalam beberapa cara yang berbeda. Cara pengklasifikasian pengadaan akan menentukan isi rencana dan bagaimana pengadaan itu dilaksanakan. Menurut Handoko (2013: 85) menyebutkan ada dua jenis pengadaan yaitu :

- a. Rencana-rencana strategik (*strategic plans*)
Yaitu rencana yang dirancang memenuhi tujuan-tujuan organisasi yang lebih luas – mengimplementasikan misi yang memberikan alasan khas keberadaan organisasi.
- b. Rencana-rencana operasional (*operational plans*)
Yaitu penguraian lebih terperinci bagaimana rencana-rencana strategik akan dicapai.

Sementara itu ada dua tipe rencana operasional yaitu rencana sekali pakai (*single use plans*) dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dan tidak digunakan kembali bila telah tercapai, dan rencana tetap (*standing plans*) merupakan pendekatan standar untuk penanganan situasi yang dapat diperkirakan dan terjadi berulang-ulang.

c. Tujuan dan Manfaat Pengadaan Karyawan

Pengadaan karyawan sebagai kegiatan prediksi bermaksud untuk memperkirakan permintaan (demand) SDM yang diperlukan agar dapat mewujudkan kegiatan bisnis dengan baik. Tujuan pengadaan SDM secara umum untuk mempertahankan dan mengembangkan eksistensi SDM, dimana tujuan ini secara operasional adalah untuk meraih laba kompetitif secara berkelanjutan karena hanya dengan laba eksistensi perusahaan dapat dipertahankan atau dikembangkan.

Pengadaankaryawan menyangkut prediksi kebutuhan karyawandi masa depan di lingkungan perusahaan, maka tujuan khusus pengadaan karyawan terkait pula dengan waktu menurut Nawawi (2013: 69) yang terdiri dari :

1. Tujuan pengadaan karyawan jangka pendek (perspektif tahunan) adalah menetapkan prediksi posisi / jabatan dan pekerjaan yang kosong satu tahun mendatang yang harus diisi, baik jumlah maupun kualifikasinya di lingkungan sebuah organisasi / perusahaan.
Tujuan ini bermaksud untuk mencegah terjadinya kekurangan SDM yang dapat berdampak pelaksanaan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas dan masalah-masalah bisnis selama satu tahun mendatang.
2. Tujuan pengadaan karyawan jangka sedang / panjang adalah menetapkan prediksi permintaan (*demand*) SDM selama 2-3 tahun atau lebih (maksimal 5 tahun mendatang), agar perusahaan memiliki kemampuan mempertahankan dan mengembangkan eksistensi kompetitifnya melalui kemampuan meraih laba secara berkelanjutan
Prediksi permintaan (*demand*) SDM cenderung sulit dilakukan untuk jangka waktu yang terlalu lama atau melebihi 5 tahun, karena tidak mudah untuk melakukan prediksi perubahan dan perkembangan lingkungan bisnis yang harus diantisipasi untuk jangka waktu yang relatif masih lama dalam pengadaan SDM

Para perencana tidak akan dapat mengendalikan waktu yang akan datang, tetapi mereka seharusnya berusaha untuk mengidentifikasi dan menghindari kegiatan sekarang dan hasilnya yang dapat diperkirakan akan mempengaruhi waktu yang akan datang. Salah satu maksud utama pengadaan adalah melihat bahwa program-program dan penemuan-penemuan sekarang dapat dipergunakan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuan-tujuan di waktu yang akan datang yaitu meningkatkan pembuatan keputusan yang lebih baik.

Menurut Handoko (2013: 81) menyebutkan tujuan dari dilaksanakannya pengadaan adalah sebagai berikut :

1. Membantu manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungan
2. Membantu dalam kristalisasi persesuaian pada masalah-masalah utama.
3. Memungkinkan manajer memahami keseluruhan gambaran operasi lebih jelas
4. Membantu penempatan tanggung jawab lebih tepat.
5. Memberikan cara pemberian perintah untuk beroperasi.
6. Memudahkan dalam melakukan koordinasi di antara berbagai bagian organisasi
7. Membuat tujuan lebih khusus, terperinci dan lebih mudah dipahami
8. Meminimumkan pekerjaan yang tidak pasti
9. Menghemat waktu, usaha dan dana.

Pengadaan organisasi harus aktif, dinamis, berkesinambungan dan kreatif, agar manajemen tidak hanya akan bereaksi terhadap lingkungannya, tetapi lebih menjadi peserta aktif dalam dunia usaha.

Sejalan dengan tujuan pengadaan SDM tersebut di lingkungan sebuah organisasi / perusahaan, berarti terdapat beberapa manfaatnya jika

pelaksanaannya berlangsung secara obyektif. Beberapa manfaat pengadaan SDM menurut Nawawi (2013:70) yaitu :

1. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendayagunaan SDM
Pendayagunaan SDM akan berlangsung efektif dan efisien karena pengadaan SDM harus dimulai dengan kegiatan pengaturan kembali atau penempatan ulang SDM yang dimiliki.
2. Menyelaraskan aktivitas SDM berdasarkan potensinya masing-masing dengan tugas-tugas yang sarannya berpengaruh pada peningkatan efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi / perusahaan
3. Meningkatkan kecermatan dan penghematan pembiayaan (cost) dan tenaga dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi.
4. Pengadaan SDM yang profesional mendorong usaha menciptakan dan menyempurnakan Sistem Informasi SDM agar selalu akurat siap pakai untuk berbagai kegiatan Manajemen SDM lainnya.
5. Pengadaan SDM dapat meningkatkan koordinasi antar manajer unit kerja / departemen, yang akan berkelanjutan juga dalam melaksanakan kegiatan Manajemen SDM lainnya, bahkan dapat dikembangkan dalam melaksanakan kegiatan bisnis yang memerlukan kerjasama.

Disamping tujuan dan manfaat pengadaan karyawan juga terdapat keuntungan yang menurut Nawawi (2013: 71) yaitu :

1. Mendorong perilaku proaktif dan terhindar dari perilaku reaktif dalam melaksanakan kegiatan pengadaan karyawan yang akan berdampak positif pada pelaksanaan kegiatan bisnis. Perilaku proaktif dalam pengadaan karyawan, rekrutmen dan seleksi yang akan menghasilkan karyawan yang potensial, dengan kemampuan yang dimilikinya akan bekerja secara efektif dan efisien, baik sekarang maupun di masa yang akan datang.
2. Pengadaan karyawan berfungsi untuk memantapkan tujuan organisasi/perusahaan.
Pengadaan karyawan dalam menetapkan kualifikasi SDM akan menghadirkan sejumlah SDM yang memiliki *know-how* sejenis yang berkualitas tinggi dalam melaksanakan kegiatan bisnis.
3. Merangsang pemikiran kritis dalam menguji asumsi bisnis
SDM potensial yang dihasilkan dari pengadaan SDM yang akurat akan selalu terangsang untuk berfikir kritis dalam menghadapi lingkungan bisnis yang mudah berubah, dengan menghasilkan berbagai asumsi bisnis baru secara operasional dan

realistik, yang harus diuji dalam usaha pengembangan eksistensi organisasi/perusahaan.

4. Mendorong partisipasi tenaga profesional dalam proses produksi
Pengadaan karyawan dalam menetapkan kualifikasi SDM produk lini, dapat dilakukan dengan tidak sekedar mempersyaratkan tingkat keterampilan atau keahlian yang dikuasai sesuai bidang kerjanya, tetapi mempersyaratkan juga kemampuan bekerjasama dalam tim kerja.
Dengan demikian setiap karyawan produk lini akan mampu berpartisipasi secara aktif dalam memberikan kontribusi untuk mewujudkan tujuan perusahaan karena selalu mampu mempartisipasikan SDM potensial secara aktif.
5. Menjembatani jurang pemisah antara bisnis sekarang dengan visi bisnis di masa depan
Melalui pengadaan SDM dapat dijembatani perbedaan kebutuhan SDM dalam melaksanakan bisnis sekarang dan dimasa yang akan datang, dengan mengembangkan kemampuan potensialnya untuk mengantisipasi tantangan dan hambatan bisnis yang terjadi karena perubahan lingkungan bisnis.
6. Memantapkan alokasi SDM dan pilihan bisnis.
Keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi / perusahaan sangat tergantung pada SDM yang dipekerjakannya. Untuk itu melalui pengadaan SDM harus ditetapkan kualifikasi SDM sesuai dengan pilihan bidang bisnis sebuah perusahaan dan dalam jumlah atau alokasi SDM yang sesuai kebutuhan, untuk melaksanakan operasional bisnis secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas.
7. Menciptakan suasana kebersamaan.
Dalam menetaokan kualifikasi SDM untuk semua jenjang jabatan dan semua jenis pekerjaan, pengadaan SDM dapat mempersyaratkan mengenai sikap, kematangan emosi, penguasaan nilai-nilai dan sifat-sifat kepribadian yang positif untuk mewujudkan pergaulan yang harmonis dalam bekerja.

Tujuan, manfaat dan keuntungan kegiatan pengadaan SDM tersebut menunjukkan bahwa karyawan merupakan faktor produksi yang dalam pengelolaannya membutuhkan suatu prediksi yang tepat sehingga dalam pelaksanaannya dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengadaan Karyawan

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi pengadaan, dimana menurut Handoko (2013: 91) menyatakan bahwa :

Faktor waktu mempunyai pengaruh sangat besar terhadap pengadaan dalam tiga hal.

Pertama, waktu sangat diperlukan untuk melaksanakan pengadaan efektif.

Kedua, waktu sering diperlukan untuk melanjutkan setiap langkah pengadaan tanpa informasi lengkap tentang variabel dan alternatif karena waktu diperlukan untuk mendapatkan data dan memperhitungkan semua kemungkinan.

Ketiga, jumlah (atau rentangan) waktu yang akan dicakup dalam rencana harus dipertimbangkan.

Rencana baik jangka panjang maupun jangka pendek mempunyai rentang waktu, karena jangka waktu yang berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, maka sulit menentukan secara tepat suatu rencana tertentu sebagai rencana jangka pendek, menengah dan panjang sehingga bahasan tentang jangka waktu hanyalah sebagai pedoman kasar.

Faktor lainnya yang mempengaruhi pengadaan adalah seberapa sering rencana harus ditinjau kembali dan diperbaiki. Ini tergantung pada sumber daya yang tersedia dan derajat ketetapan pengadaan manajemen.

Nawawi (2013: 101) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengadaan karyawan adalah :

1. Kondisi yang menekan
2. Institusi / peraturan
3. Kepribadian dan inteligensi
4. Kualitas data/informasi
5. Tingkat kepastian (*certainty*)
6. Pertimbangan politik
7. Nilai-nilai

Berikut akan dijelaskan secara singkat faktor-faktor pengadaan karyawan satu persatu.

1. Kondisi yang menekan

Faktor ini adalah sesuatu dari luar yang tidak dapat dielakkan/dihindari oleh pengambil keputusan, yang mengharuskannya mengambil keputusan yang berbeda dari keputusan yang semula akan ditetapkannya. Dalam pengadaan SDM kondisi yang menekan itu antara lain berbentuk nepotisme yang menghendaki seorang atau lebih harus diterima bekerja meskipun tidak sesuai kualifikasi atau tidak dibutuhkan.

2. Institusi / peraturan

Pengambilan keputusan dibatasi oleh bidang operasional perusahaan sebagai institusi yang terikat pada bidang bisnis masing-masing.

3. Kepribadian dan inteligensi

Pengaruh ini bersumber dari dalam diri pengambil keputusan / pembuat kebijaksanaan berupa faktor kepribadian dan inteligensi, yang tidak dapat direayasa atau dirubah. Diantaranya berupa sifat-sifat, sikap, cara berfikir sebagai cerminan kepribadian tenaga perencana dapat mempengaruhi keputusan dan kebijaksanaan dalam membuat pengadaan SDM

4. Kualitas data/informasi

Keputusan berupa prediksi jumlah SDM yang dibutuhkan dalam pengadaan SDM dengan mempergunakan informasi yang akurat melalui Pelatihan kerja, akan lebih baik hasilnya dibandingkan dengan sekedar

menggunakan informasi yang subyektif dari pengalaman, pendapat, intuisi, keyakinan dan lain-lain.

5. Tingkat kepastian (*certainty*)

Pengambilan keputusan dalam pengadaan SDM sangat dipengaruhi oleh cara yang ditempuh yang terdiri dari :

- a. Prediksi kebutuhan SDM di lingkungan sebuah organisasi dengan menggunakan analisis statistik karena tersedia data kuantitatif secara lengkap yang setelah dianalisis akan menghasilkan keputusan dengan tingkat kepastian/keakuratan (*certainty*) tinggi.
- b. Prediksi kebutuhan SDM di lingkungan sebuah organisasi dengan mempergunakan data kuantitatif yang tidak lengkap dan ditunjang informasi kualitatif, yang menghasilkan keputusan dengan memiliki resiko.
- c. Prediksi kebutuhan SDM di lingkungan suatu perusahaan dengan mempergunakan seluruhnya informasi kualitatif, yang menghasilkan keputusan dengan tingkat kepastian rendah (*uncertainty*), sehingga cenderung bersifat spekulatif.

6. Pertimbangan politik

Kondisi politik nasional dalam negeri dan internasional (global), sangat besar pengaruhnya pada pertumbuhan ekonomi negara dimana sebuah perusahaan melaksanakan operasional bisnis. Pertumbuhan ekonomi yang positif karena kondisi politik stabil merupakan kondisi yang mampu

memberikan dukungan pada stabilitas eksistensi dan bahkan pengembangan perusahaan.

7. Nilai-nilai

Setiap pengambil keputusan atau pembuat kebijaksanaan terikat pada nilai-nilai yang berlaku atau diterima, dihormati dan dijadikan pedoman dalam berfikir, bersikap dan berperilaku sebagai budaya perusahaan masing-masing.

e. Indikator-indikator Pengadaan Karyawan

Ada berbagai indikator dalam pelaksanaan pengadaan karyawan yang menurut Handoko (2013: 101) yaitu sebagai berikut :

1. pengetahuan tentang organisasi
2. pengetahuan tentang lingkungan
3. kemampuan melakukan peramalan secara efektif
4. kemampuan biaya
5. kesediaan menyingkirkan tujuan alternatif

Berikut akan dijelaskan indikator dalam pelaksanaan pengadaan secara satu persatu.

1. Pengetahuan tentang organisasi

Para manajer harus dapat menetapkan tujuan-tujuan yang berarti bagi satuan-satuan kerja mereka dengan pengetahuan yang dimiliki tentang pekerjaan satuan kerja dan organisasi secara keseluruhan.

2. Pengetahuan tentang lingkungan

Para manajer harus memahami lingkungan eksternal organisasi seperti pesaing, penyedia, lembaga-lembaga pemerintah, langganan dan

sebagainya sehingga menjadikannya sebagai pedoman dalam mengambil keputusan penetapan tujuan yang pasti.

3. Kemampuan melakukan peramalan secara efektif

Rencana-rencana dibuat tidak hanya didasarkan pengalaman masa lalu tetapi juga peramalan kondisi-kondisi di masa mendatang yang merupakan tugas manajer dalam memprediksinya.

4. Kemampuan biaya

Pengadaan memerlukan banyak biaya penggunaan sumber daya-sumber daya keuangan, fisik dan manusia.

5. Kesiediaan menyingkirkan tujuan alternatif

Para manajer harus dapat menerima kenyataan bahwa mereka tidak dapat mencapai semua hal yang penting baginya, sebagai hasilnya mereka mungkin menjadi enggan untuk membuat perusahaan terikat pada satu tujuan karena terlalu menyakitkan untuk menyingkirkan berbagai alternatif lainnya.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Sukar bagi seorang karyawan untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pelatihan khusus. Pengembangan diri dengan hanya melalui banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pelatihan. Betapa banyaknya sumberdaya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pengalaman saja. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri sumber daya manusia

akan lebih meningkat melalui pelatihan. Menurut Manullang (2009: 203) “Dengan pelatihan/pendidikan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu”. Pendidikan dan pelatihan tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*), sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi. Secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Suwatno dan Priansa (2011:117) menyebutkan bahwa :

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik.

Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Sesuai dengan pengertian tersebut pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok dan organisasi. Memperbaiki kinerja yang dapat

diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pembinaan sumber daya manusia aparatur. Pendidikan dan pelatihan tidak saja meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) tetapi juga keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) aparat, sehingga dapat meningkatkan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi. Jika pelatihan merupakan suatu solusi terbaik, maka para pimpinan oleh manajer harus memutuskan program. Pelatihan yang tepat untuk diikuti oleh para aparatur. Ketepatan teknik dan pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para aparatur mengetahui apa yang dilakukan. Pelatihan yang berbeda akan berakibat pada pemakaian metode pelatihan dapat kita gambarkan bahwa tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja, keterampilan pada pekerjaan membutuhkan keterampilan manusia, keterampilan manajemen dan pendidikan, sedangkan pelatihan yang sesuai juga akan sangat tergantung pada tujuan pelatihan itu sendiri.

M. Manullang (2009: 203) menjelaskan “pelatihan lebih bersifat praktis, sedangkan pendidikan lebih bersifat teoritis.” Pendidikan dan pelatihan sering disamakan dengan istilah pelatihan dan pengembangan. Pengembangan (*development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*Learning opportunities*) yang di desain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan ini tidak terbatas pada upaya perbaikan kinerja pekerja dan pada pekerjaan sekarang.

Pelatihan dari uraian di atas yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan untuk meningkatkan usaha belajarnya, para aparatur harus menyadari perlunya perolehan informasi baru untuk mempelajari keterampilan baru melalui pelatihan aparatur. Pengembangan karier aparatur adalah suatu proses pengadaan yang dibuat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur agar mampu melaksanakan tanggung jawab dan pengadaan yang lebih besar pada masa yang akan datang.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang hampir sama maksud pelaksanaannya, namun ruang lingkupnya yang membedakan karakteristik kedua kegiatan tersebut. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap individu sumber daya manusia, sehingga dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Pendidikan berhubungan dengan penambahan ilmu pengetahuan. Sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Jadi, pelatihan merupakan suatu proses aplikasi teori mengenai pekerjaan dalam peningkatan kecakapan.

Secara konseptual pendidikan dan pelatihan adalah segala sesuatu untuk membina pribadi dan mengembangkan kemampuan untuk pembangunan persatuan dan juga merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat berdasarkan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Jadi pelatihan secara keseluruhan merupakan suatu fungsi yang mengandung pengadaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum dan pelatihan khusus bagi

individu sumber daya manusia. Pengaturan meliputi kegiatan formulasi, kebijakan pemberian pelayanan yang memuaskan, bimbingan, perizinan dan penyeliaan.

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Diadakannya pelatihan kerja tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pelatihan kerjamana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat member subjek yang bersangkutan. Tujuan pelatihan kerja dan pengembangan menurut Mangkunegara (2011:45) antara lain:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan pengadaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Sedangkan menurut Oemar Hamalik (2005: 13) bahwa :

Fungsi pendidikan dan pelatihan kerja yaitu :

- a. Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku (*performance*) kerja para peserta pelatihan itu.
- b. Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
- c. Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepemimpinan dan manajemen.

Sementara itu tahapan-tahapan penyusunan pelatihan kerja dan pengembangan menurut Mangkunegara (2011: 45) sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan (*job study*)
2. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan / pengembangan.
3. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurannya.
4. Menetapkan metode pelatihan / pengembangan.
5. Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
6. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

c. Metode Pelatihan Kerja

Metode yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya adalah metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan (*training*).

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:112) metode dalam pendidikan dan pelatihan terdiri atas :

1. Metode Pendidikan (*Education*)
Metode pendidikan antara lain adalah :
 - a. Metode Kuliah atau Ceramah.
Metode kuliah ini merupakan suatu metode tradisional, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif teknik kuliah ini cenderung diterapkan dengan komunikasi searah saja.
 - b. Metode Diskusi
Metode ini dilakukan dengan melatih peserta untuk berani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara bagaimana meyakinkan orang untuk percaya akan pendapatnya itu. Tujuan metode ini untuk mencari metode yang tepat dan baik dari berbagai pendapat yang dikemukakan oleh parapeserta pengembangan tersebut.
 - c. Metode Studi Kasus
Dalam metode ini, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pelatihan, kasus ini tidak disertai dengan data yang komplit atau sengaja disembunyikan tujuannya agar peserta terbiasa mencari data atau informasi dari luar dalam mengambil setiap keputusan dalam setiap masalah yang dihadapi.

- d. Permainan Bisnis
Permainan bisnis merupakan pelatihan yang dilakukan dengan cara menciptakan kompetisi tertentu (dalam bentuk *game*) untuk bersaing dalam memecahkan suatu masalah atau kasus.
2. Metode Pelatihan (*Training*)
- a. *On the Job Training*
Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Sistem ini terutama memberikan tugas kepada atasan langsung dari karyawan yang akan dilatih, untuk melatih mereka. Kebaikan cara ini adalah bahwa para peserta belajar dan terlibat langsung dalam kenyataan pekerjaan operasional sehari-hari sedangkan keburukannya adalah sering tidak teratur dan kurang efektif, jika pengawas yang ada kurang berpengalaman.
 - b. *Vestibule*
Vestibule adalah suatu bentuk pelatihan dimana para pelatihnya bukanlah berasal dari atasan langsung para karyawan yang dilatih melainkan pelatih khusus (*trainer specialist*). Salah satu bentuk *Vestibule* ini ialah simulasi. Simulasi merupakan suatu peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata sedemikian rupa, sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti dalam keadaan sebenarnya.
 - c. *Apprenticeship*
Sistem magang ini dipergunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) yang relative tinggi. Program magang ini bias mengkombinasikan antara *on the job training* dengan pengalaman serta petunjuk-petunjuk di kelas dalam pengetahuan-pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan perusahaan.
 - d. *Specialist Course*.
Merupakan bentuk pelatihan karyawan yang lebih mirip pendidikan dari pada pelatihan, kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi minat para karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu atau di luar bidang pekerjaannya.

Selain itu Indra Iman dan Siswandi (2009: 75) menjelaskan bahwa :

Pelatihan merupakan proses sistematis dengan manajemen individu ditingkatkan keahliannya, pengetahuannya atau sikapnya guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Di dalam pelatihan digunakan pendekatan *on the job training* dan *of the job training*. Pada *on the job training*, peserta pelatihan belajar tugas spesifik dalam suatu lingkungan kerja sesungguhnya. Sedangkan pada *of the job training*, peserta pelatihan tidak dilatih untuk bertindak pada lingkungan kerja sesungguhnya akan tetapi hanya diberi berbagai penjelasan

Pelatihan kerja sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya. Pendidikan diberikan kepada karyawan manajerial, sedangkan pelatihan diberikan untuk karyawan operasional.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Pelatihan kerjadirasa penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi. Setiap pelatihan kerja harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pelatihan kerja dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi. Menurut Manullang (2009: 203) bahwa :

Dasar pikiran mengenai latihan/pendidikan seyogianya mencakup tujuh pokok hal sebagai berikut :

1. Tujuan pelatihan/pendidikan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.
2. Materi pelatihan/pendidikan harus relevan dengan realisasi tujuan latihan.
3. Jadwal disusun sehingga kondusif bagi pelatih maupun bagi pengikut pelatihan/pendidikan.
4. Lokasi pelatihan/pendidikan dipilih yang memberi kegairahan dalam proses pelatihan/pendidikan.
5. Kuantitas dan kualitas peserta harus tidak mengganggu kepada jalannya pelaksanaan pelatihan/pendidikan.
6. Pelatih harus dipilih yang memiliki kualifikasi yang diperlukan.
7. Metode pelatihan harus disesuaikan dengan pengikut pelatihan dan materi yang diberikan.

Sedangkan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan kerja dan pengembangan menurut Mangkunegara (2011: 45) yaitu :

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan jabatan analisis
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta penataran
6. Metode pelatihan dan pengembangan

Berbagai jenis pelatihan kerja yang dapat dilakukan suatu organisasi, tergantung pada kebutuhannya, misalnya pelatihan tentang kebijakan/prosedur perusahaan, pelatihan tentang keterampilan khusus, pelatihan *human relations* pelatihan memecahkan masalah pelatihan pengambilan keputusan dan lain-lain.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Mangkunegara (2011: 67) : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2012: 105) mengatakan : “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut pengertian di atas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Walaupun pengadaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila

orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka pengadaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Moh As'ad (2013: 54), "sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan". Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Simamora (2013:106), "Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan". Menurut Prasetyo Utomo (2010:97), "Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang". Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan yang menurut Adiyatma Notoatmodjo (2012: 105) yaitu:

1. Karakteristik situasi,
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja,
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan menurut Oemar Hamalik (2013: 84) dibagi menjadi dua, yaitu: “Tujuan evaluasi dan Tujuan pengembangan”.

Berikut penjelasannya.

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan

sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

d. Pengukuran Kinerja karyawan

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan menurut Husnan (2014 : 58) yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah:

1. *Ranking*, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
2. Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
3. *Grading*, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.
4. Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut,

seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.

5. *Checklists*, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

Menurut Utomo (2013: 109) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*) ini maka ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain:

1. *Quality of Work* (kualitas kerja). Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
2. *Quantity of Work* (kuantitas kerja). Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan). Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
4. *Creativeness* (kreatifitas). Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative* (kerjasama). Kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.
6. *Initiative* (inisiatif). Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa yang mendatang.
7. *Dependerability* (ketergantungan). Kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
8. *Personal Quality* (kualitas personil). Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

Novitasari (2013:54) mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja secara individu yaitu “Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, kemandirian, Komitmen kerja”. Berikut penjelasannya.

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas atau meminta turut campurnya pengawas.

6. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaan. Ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: prestasi kerja, rasa tanggung terhadap perusahaan

Ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, kejujuran, kedisiplinan, kerja sama dan kepemimpinan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun penelitian ini penulis mereferensi beberapa penelitian terdahulu yaitu :

Tabel 2-1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
Siti Djaitun, Margono, Bambang Irawan (2013)	Pengaruh Pengadaan dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur	Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengadaan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur	Ada pengaruh positif dan signifikan pengadaan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.
Soedjono (2012)	Pengaruh Pengadaan dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya	Apakah ada pengaruh pengadaan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya	Ada pengaruh pengadaan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.
Riyan Sisiawan Putra (2013)	Pengaruh Pengadaan dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan	Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pengadaan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan	Ada pengaruh positif dan signifikan pengadaan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan.

C. Kerangka Konseptual

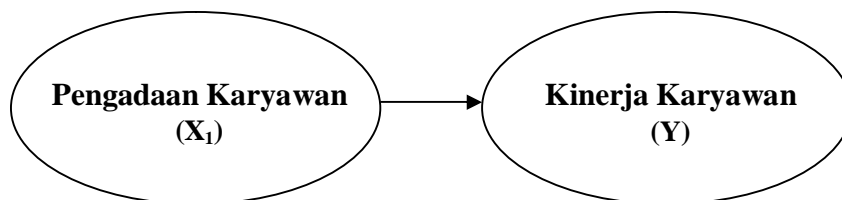
Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Pengadaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk memperoleh hasil operasi yang maksimal diperlukan pengadaan merupakan pedoman dari pelaksanaan seluruh kegiatan pada perusahaan. Secara umum pengadaan sangat penting yang dapat digunakan oleh manajemen untuk kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Djaitun, Margono, Bambang Irawan (2013) yang menyimpulkan bahwa variabel pengadaan karyawan berpengaruh signifikan karena nilai t hitung variabel pengadaan karyawan (X_1) adalah $5,847 >$ dari t tabel $1,684$. Jadi, variabel pengadaan karyawan berpengaruh signifikan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa pengadaan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pengadaan karyawan yang tepat akan semakin meningkat kinerja karyawan.



Gambar : 2-1. Hubungan Pengadaan Karyawan dengan Kinerja Karyawan

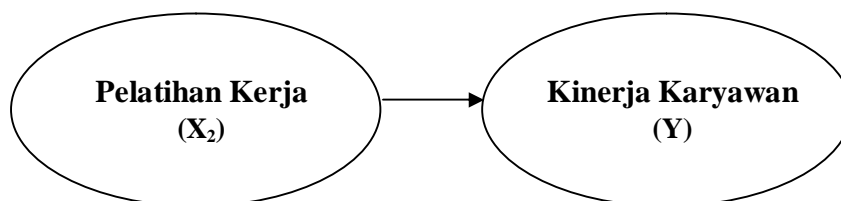
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sukar bagi seorang karyawan untuk mengembangkan dirinya tanpa adanya suatu pelatihan khusus. Pengembangan diri dengan hanya melalui banyaknya sumber daya manusia yang dapat berkembang hanya dengan melalui pelatihan. Ini

membuktikan bahwa pengembangan diri sumber daya manusia akan lebih meningkat melalui pelatihan. Menurut Manullang (2009: 203) “Dengan pelatihan/pendidikan diartikan sebagai kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu dan dapat meningkatkan kinerja secara maksimal”.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2012) yang menyimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan karena nilai t hitung variabel pelatihan kerja (X_2) adalah $5,847 >$ dari t tabel $1,684$. Jadi, variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Dari uraian di atas tampak jelas bahwa pengadaan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pengadaan karyawan yang tepat akan semakin meningkat kinerja karyawan.



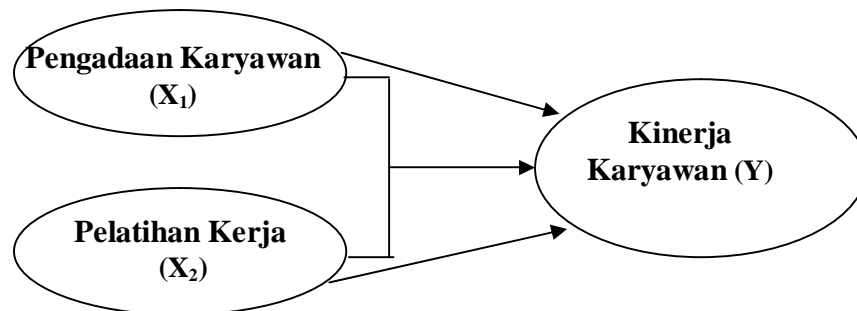
Gambar : 2-2. Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Pengadaan Karyawan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fungsi pengadaan karyawan dilakukan umumnya pada awal periode sedangkan pelatihan kerja dapat dilakukan setiap saat baik selama proses

manajemen berlangsung maupun setelah berakhir, untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja karyawan yang baik.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Riyan Sisiawan Putra (2013), menunjukkan bahwa antara pengadaan karyawan dan pelatihan kerjaterdapat korelasi atau hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pengadaan karyawan dan pelatihan kerjadengan kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut :



Gambar : 2-3. Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diterangkan bahwa penelitian ini akan mencari hubungan antara pengadaan karyawan (X₁) dan pelatihan kerja (X₂) sebagai variabel bebas dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat baik parsial maupun simultan. Penelitian ini juga akan mencari korelasi antara dua variabel bebas yaitu antara pengadaan karyawan (X₁) dan pelatihan kerja (X₂).

D. Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014:62) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka

pemikiran yang telah dibuat”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Untuk menguji hipotesis tersebut tidaklah cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggung-jawabkan.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam yang dirumuskan dan untuk sementara diterima untuk menjelaskan kenyataan-kenyataan peristiwa atau kondisi-kondisi yang diperhatikan dan untuk membimbing penyelidikan lebih lanjut.

Dari defenisi hipotesis yang telah diuraikan serta permasalahan yang diajukan maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Pengadaan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan
2. Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan
3. Pengadaan karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian yaitu pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. (Sugiyono, 2012, hal. 11).

B. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur atau untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian dan untuk mempermudah pemahaman dalam membahas penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengadaan Karyawan sebagai variabel bebas (X_1) merupakan aktivitas perusahaan dalam upaya mempersiapkan karyawan yang memiliki kemampuan mengantisipasi masalah-masalah dan pekerjaan bisnis yang dihadapi sekarang dan dimasa depan. Adapun indikator pengadaan karyawan adalah sebagai berikut
:

Tabel 3.1
Indikator Pengadaan Karyawan

No	Indikator	No Pernyataan
1	Pengetahuan tentang organisasi	1,2,3,4,5
2	Pengetahuan tentang lingkungan	6,7,8,9,10
3	Kemampuan melakukan peramalan secara efektif	11,12,13,14,15 16,17,18,19,20
4	Kemampuan biaya	
5	Kesediaan menyingkirkan tujuan alternatif	21,22,23,24,25

Sumber : Nawawi (2013: 36)

2. Pelatihan Kerja sebagai variabel bebas (X_2) merupakan kegiatan perusahaan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Adapun indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Pelatihan Kerja

No	Indikator	No Pernyataan
1	Pendidikan formal yang ditamati,	1,2,3,4,5
2	Pemakaian metode pelatihan	6,7,8,9,10
3	Keterampilan pada pekerjaan yang dibutuhkan	11,12,13,14,15
4	Tujuan pelatihan	16,17,18,19,20
5	Dukungan pelatihan	21,22,23,24,25

Sumber : Suwatno dan Priansa (2011:118)

3. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Imelda Medan berjumlah 94 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Teknik penarikan sampel ini menggunakan *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil sampel sejumlah dengan populasi penelitian (Sugiyono, 2010 : 78). Penulis mengambil sampel yaitu seluruh jumlah pegawai Rumah Sakit Umum Imelda Medan yang berjumlah 94 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara.

1. Pengamatan (Observation) yaitu dengan melakukan peninjauan langsung pada objek yang diteliti yaitu para karyawan Rumah Sakit Umum Imelda Medan untuk mengetahui secara langsung dari karyawan sehubungan dengan topik penelitian.
2. Quesioner (angket) yaitu sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan dan disebarakan untuk diisi jawabannya oleh karyawan dan kemudian disajikan dalam bentuk tabulasi.

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert, dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Pengukuran Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian :

1. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
2. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
3. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
4. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
5. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

Tabel 3-5.
Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010 : 87)

Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

1. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan

digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir skor pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir pertanyaan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Imam Gozali (2005 : 45), Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan perhitungan uji validitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pengadaan Karyawan

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel pengadaan karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 3-6.
Uji Validitas Variabel Pengadaan Karyawan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No Pertanyaan 1	34.4255	9.774	.286	.165	.710
No Pertanyaan 2	34.4681	9.456	.327	.302	.704
No Pertanyaan 3	34.4468	9.820	.348	.145	.699
No Pertanyaan 4	34.3830	10.024	.277	.108	.710
No Pertanyaan 5	34.3936	9.575	.396	.292	.691
No Pertanyaan 6	34.4681	9.155	.493	.332	.674
No Pertanyaan 7	34.4255	8.935	.523	.358	.668
No Pertanyaan 8	34.4149	10.009	.309	.211	.704
No Pertanyaan 9	34.4255	9.451	.431	.293	.685
No Pertanyaan 10	34.4468	9.562	.373	.287	.695
No Pertanyaan 11	34.4255	9.774	.286	.165	.710
No Pertanyaan 12	34.4681	9.456	.327	.302	.704
No Pertanyaan 13	34.4468	9.820	.348	.145	.699
No Pertanyaan 14	34.3830	10.024	.277	.108	.710
No Pertanyaan 15	34.3936	9.575	.396	.292	.691

No Pertanyaan 16	34.4681	9.155	.493	.332	.674
No Pertanyaan 17	34.4255	8.935	.523	.358	.668
No Pertanyaan 18	34.4149	10.009	.309	.211	.704
No Pertanyaan 19	34.4255	9.451	.431	.293	.685
No Pertanyaan 20	34.4468	9.562	.373	.287	.695
No Pertanyaan 21	34.4255	9.774	.286	.165	.710
No Pertanyaan 22	34.4681	9.456	.327	.302	.704
No Pertanyaan 23	34.4468	9.820	.348	.145	.699
No Pertanyaan 24	34.3830	10.024	.277	.108	.710
No Pertanyaan 25	34.3936	9.575	.396	.292	.691

Dengan jumlah sampel 94 dan dengan nilai alpha 0,05 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,202. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel pengadaan karyawan dinyatakan valid karena nilai Total Correlation > 0,202.

b. Pelatihan Kerja

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel pelatihan kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 3-7.
Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No Pertanyaan 1	34.4255	9.580	.330	.194	.721
No Pertanyaan 2	34.4894	9.392	.378	.298	.713
No Pertanyaan 3	34.5000	9.737	.373	.180	.714
No Pertanyaan 4	34.4255	9.817	.323	.138	.721
No Pertanyaan 5	34.3936	9.381	.416	.339	.707
No Pertanyaan 6	34.5532	9.024	.560	.374	.685

No Pertanyaan 7	34.5638	9.281	.458	.354	.701
No Pertanyaan 8	34.4574	9.928	.305	.197	.723
No Pertanyaan 9	34.4574	9.219	.457	.298	.700
No Pertanyaan 10	34.5106	9.715	.326	.222	.721
No Pertanyaan 11	34.4255	9.580	.330	.194	.721
No Pertanyaan 12	34.4894	9.392	.378	.298	.713
No Pertanyaan 13	34.5000	9.737	.373	.180	.714
No Pertanyaan 14	34.4255	9.817	.323	.138	.721
No Pertanyaan 15	34.3936	9.381	.416	.339	.707
No Pertanyaan 16	34.5532	9.024	.560	.374	.685
No Pertanyaan 17	34.5638	9.281	.458	.354	.701
No Pertanyaan 18	34.4574	9.928	.305	.197	.723
No Pertanyaan 19	34.4574	9.219	.457	.298	.700
No Pertanyaan 20	34.5106	9.715	.326	.222	.721
No Pertanyaan 21	34.4255	9.580	.330	.194	.721
No Pertanyaan 22	34.4894	9.392	.378	.298	.713
No Pertanyaan 23	34.5000	9.737	.373	.180	.714
No Pertanyaan 24	34.4255	9.817	.323	.138	.721
No Pertanyaan 25	34.3936	9.381	.416	.339	.707

Dengan jumlah sampel 94 dan dengan nilai alpha 0,05 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,202. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel pelatihan kerja dinyatakan valid karena nilai Total Correlation > 0,202.

c. Prestasi Kerja Karyawan

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel prestasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 3-8
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No Pertanyaan 1	34.1277	10.263	.319	.162	.739
No Pertanyaan 2	34.1702	9.971	.446	.460	.718
No Pertanyaan 3	34.1489	10.343	.357	.277	.732
No Pertanyaan 4	34.0745	10.865	.216	.070	.752
No Pertanyaan 5	34.0851	10.079	.443	.299	.719
No Pertanyaan 6	34.1702	9.777	.518	.389	.708
No Pertanyaan 7	34.1809	10.236	.404	.263	.725
No Pertanyaan 8	34.2340	9.859	.573	.514	.703
No Pertanyaan 9	34.1277	10.306	.376	.284	.729
No Pertanyaan 10	34.1064	10.010	.449	.238	.718
No Pertanyaan 11	34.1277	10.263	.319	.162	.739
No Pertanyaan 12	34.1702	9.971	.446	.460	.718
No Pertanyaan 13	34.1489	10.343	.357	.277	.732
No Pertanyaan 14	34.0745	10.865	.216	.070	.752
No Pertanyaan 15	34.0851	10.079	.443	.299	.719
No Pertanyaan 16	34.1702	9.777	.518	.389	.708
No Pertanyaan 17	34.1809	10.236	.404	.263	.725
No Pertanyaan 18	34.2340	9.859	.573	.514	.703
No Pertanyaan 19	34.1277	10.306	.376	.284	.729
No Pertanyaan 20	34.1064	10.010	.449	.238	.718
No Pertanyaan 21	34.1277	10.263	.319	.162	.739
No Pertanyaan 22	34.1702	9.971	.446	.460	.718
No Pertanyaan 23	34.1489	10.343	.357	.277	.732
No Pertanyaan 24	34.0745	10.865	.216	.070	.752
No Pertanyaan 25	34.0851	10.079	.443	.299	.719

Dengan jumlah sampel 94 dan dengan nilai alpha 0,05 maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,202. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 10 dari variabel prestasi kerja karyawan dinyatakan valid karena nilai Total Correlation $> 0,202$.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Kriteria pengujiannya :

- a. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik
- b. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Pengadaan Karyawan

Tabel 3-9.
Uji Realibilitas Variabel Pengadaan Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.716	.717	25

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,716 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah realible atau terpercaya.

b. Pelatihan Kerja

Tabel 3-10.
Uji Realibilitas Variabel Pelatihan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.732	.733	25

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,732 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah realible atau terpercaya.

c. Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 3-11.
Uji Realibilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.750	25

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,745 > 0,06$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah realible atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Pengadaan karyawan

X₂ = Pelatihan kerja

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Epsilon atau variabel pengganggu

Pengujian model regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif dari masing-masing variabel bebas X₁ dan X₂ terhadap variabel terikat Y.

3. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat

signifikansi (α) 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- b. H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

4. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengadaan karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan. Nilai F_{hitung} nantinya akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari F_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan besarnya presentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah Analysis of Variance (ANOVA). Hasil perhitungan R^2 yaitu diantara nol dan satu

dengan ketentuan. Nilai R^2 yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Penelitian

Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data tentang karakteristik responden, yakni jenis kelamin dan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4-1
Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	1. Perempuan	65	69,15
		2. Laki-laki	29	30,85
		Jumlah	94	100
2	Usia	1. > 20 tahun	2	2,13
		2. 20 – 30 tahun	11	11,70
		3. 31 – 40 tahun	43	45,74
		4. 41 tahun keatas	38	40,43
		Jumlah	94	100

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Tabel IV-1 memperlihatkan bahwa mayoritas responden penelitian adalah perempuan sebesar 69,15 %, dan sisanya laki-laki yakni sebesar 30,85 %. Dengan demikian diketahui bahwa karyawan Rumah Sakit Umum Imelda Medan lebih didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin perempuan.

Dilihat dari segi usia, responden dalam penelitian ini paling besar berasal dari kelompok usia 31 – 40 tahun yakni sebesar 45,74 %, kedua berasal dari usia 41 tahun keatas sebesar 40,43 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari kelompok dewasa, hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

2. Analisa Variabel Bebas – X_1 (Pengadaan Karyawan)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang pengadaan karyawan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel pengadaan karyawan.

Dari keduapuluh lima pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4-2
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Pengadaan Karyawan

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	15,96%	76	80,85%	2	2,13%	1	1,06%	0	0%	94	100%
2	17	18,09%	74	78,72%	3	3,19%	0	0%	1	1,06%	94	100%
3	14	14,89%	79	84,04%	1	1,06%	0	0%	0	0%	94	100%
4	9	9,57%	81	86,17%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
5	20	21,28%	70	74,47%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
6	14	14,89%	78	82,97%	2	2,13%	0	0%	0	0%	94	100%
7	19	20,21%	74	78,72%	1	1,06%	0	0%	0	0%	94	100%
8	12	12,77%	79	84,04%	3	3,19%	0	0%	0	0%	94	100%
9	11	11,70%	81	86,17%	2	2,13%	0	0%	0	0%	94	100%
10	17	18,09%	69	73,40%	7	7,45%	1	1,06%	0	0%	94	100%
11	15	15,96%	76	80,85%	2	2,13%	1	1,06%	0	0%	94	100%
12	17	18,09%	74	78,72%	3	3,19%	0	0%	1	1,06%	94	100%
13	14	14,89%	79	84,04%	1	1,06%	0	0%	0	0%	94	100%
14	9	9,57%	81	86,17%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
15	20	21,28%	70	74,47%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
16	14	14,89%	78	82,97%	2	2,13%	0	0%	0	0%	94	100%
17	19	20,21%	74	78,72%	1	1,06%	0	0%	0	0%	94	100%
18	12	12,77%	79	84,04%	3	3,19%	0	0%	0	0%	94	100%
19	11	11,70%	81	86,17%	2	2,13%	0	0%	0	0%	94	100%
20	17	18,09%	69	73,40%	7	7,45%	1	1,06%	0	0%	94	100%
21	15	15,96%	76	80,85%	2	2,13%	1	1,06%	0	0%	94	100%

22	17	18,09%	74	78,72%	3	3,19%	0	0%	1	1,06%	94	100%
23	14	14,89%	79	84,04%	1	1,06%	0	0%	0	0%	94	100%
24	9	9,57%	81	86,17%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
25	20	21,28%	70	74,47%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang karyawan mengetahui bidang usaha perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang atau 80,85%.
- b. Jawaban responden tentang karyawan menyukai aktivitas usaha perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang atau 78,72%.
- c. Jawaban responden tentang karyawan bersedia bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79 orang atau 84,04%.
- d. Jawaban responden tentang karyawan ingin ikutserta dalam aktivitas perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 81 orang atau 86,17%.
- e. Jawaban responden tentang karyawan bersedia mendukung usaha perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 orang atau 74,47%.
- f. Jawaban responden tentang karyawan mengetahui tentang keberadaan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 78 orang atau 82,97%.
- g. Jawaban responden tentang karyawan menyukai lingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang atau 78,72%.
- h. Jawaban responden tentang keberadaan perusahaan mudah dijangkau angkutan umum, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79 orang atau 84,04%.

- i. Jawaban responden tentang posisi perusahaan berada di pusat kota, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 81 orang atau 86,17%.
- j. Jawaban responden tentang gedung perusahaan sangat besar dan bagus, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 orang atau 73,40%.
- k. Jawaban responden tentang karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan yang bertujuan untuk peningkatan kemampuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang atau 80,85%.
- l. Jawaban responden tentang karyawan bekerja pada bidang yang disukai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang atau 78,72%.
- m. Jawaban responden tentang jenis pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79 orang atau 84,04%.
- n. Jawaban responden tentang jabatan yang dipegang sesuai dengan harapan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 81 orang atau 86,17%.
- o. Jawaban responden tentang karyawan selalu dapat menyelesaikan semua pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 orang atau 74,47%.
- p. Jawaban responden tentang karyawan tidak memerlukan pengeluaran yang besar untuk menuju ke perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 78 orang atau 82,97%.
- q. Jawaban responden tentang karyawan selalu efisien dalam berbagai aktivitas di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang atau 78,72%.

- r. Jawaban responden tentang karyawan mempertimbangkan dengan baik segala pengeluaran yang dapat merugikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79 orang atau 84,04%.
- s. Jawaban responden tentang setiap pekerjaan yang dilakukan selalu memperhatikan efisiensi kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 81 orang atau 86,17%.
- t. Jawaban responden tentang karyawan membuat berbagai perhitungan dengan teliti dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 69 orang atau 73,40%.
- u. Jawaban responden tentang karyawan selalu fokus dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang atau 80,85%.
- v. Jawaban responden tentang setiap pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang atau 78,72%.
- w. Jawaban responden tentang hasil pekerjaan selalu mengikuti instruksi pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79 orang atau 84,04%.
- x. Jawaban responden tentang karyawan berupaya untuk bekerja dengan giat dan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 81 orang atau 86,17%.
- y. Jawaban responden tentang ketelitian dan kecekatan merupakan modal utama dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 orang atau 74,47%.

3. Analisa Varibel Bebas – X₂ (Pelatihan Kerja)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang pelatihan kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel pelatihan kerja. Dari keduapuluh lima pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4-3
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Pelatihan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	14,89%	78	82,97%	1	1,06%	1	1,06%	0	0%	94	100%
2	15	15,96%	77	81,91%	1	1,06%	0	0%	1	1,06%	94	100%
3	10	10,64%	83	88,29%	1	1,06%	0	0%	0	0%	94	100%
4	16	17,02%	78	82,97%	0	0%	0	0%	0	0%	94	100%
5	20	21,28%	74	78,72%	0	0%	0	0%	0	0%	94	100%
6	11	11,70%	79	84,04%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
7	12	12,77%	78	82,97%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
8	17	18,09%	74	78,72%	3	3,19%	0	0%	0	0%	94	100%
9	15	15,96%	77	81,91%	2	2,13%	0	0%	0	0%	94	100%
10	20	21,28%	71	75,53%	3	3,19%	1	1,06%	0	0%	94	100%
11	14	14,89%	78	82,97%	1	1,06%	1	1,06%	0	0%	94	100%
12	15	15,96%	77	81,91%	1	1,06%	0	0%	1	1,06%	94	100%
13	10	10,64%	83	88,29%	1	1,06%	0	0%	0	0%	94	100%
14	16	17,02%	78	82,97%	0	0%	0	0%	0	0%	94	100%
15	20	21,28%	74	78,72%	0	0%	0	0%	0	0%	94	100%
16	11	11,70%	79	84,04%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
17	12	12,77%	78	82,97%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
18	17	18,09%	74	78,72%	3	3,19%	0	0%	0	0%	94	100%
19	15	15,96%	77	81,91%	2	2,13%	0	0%	0	0%	94	100%
20	20	21,28%	71	75,53%	3	3,19%	1	1,06%	0	0%	94	100%
21	14	14,89%	78	82,97%	1	1,06%	1	1,06%	0	0%	94	100%
22	15	15,96%	77	81,91%	1	1,06%	0	0%	1	1,06%	94	100%
23	10	10,64%	83	88,29%	1	1,06%	0	0%	0	0%	94	100%
24	16	17,02%	78	82,97%	0	0%	0	0%	0	0%	94	100%
25	20	21,28%	74	78,72%	0	0%	0	0%	0	0%	94	100%

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang atasan memberikan tugas sesuai dengan pendidikan formal karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 78 orang atau 82,97%.
- b. Jawaban responden tentang penguasaan disiplin ilmu yang dimiliki sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 orang atau 81,91%.
- c. Jawaban responden tentang latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan jabatan yang dipegang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 83 orang atau 88,29%.
- d. Jawaban responden tentang pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 78 orang atau 82,97%.
- e. Jawaban responden tentang semua pekerjaan dapat dilakukan karena sesuai dengan bidang yang digeluti, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang atau 78,72%.
- f. Jawaban responden tentang pemakaian metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79 orang atau 84,04%.
- g. Jawaban responden tentang setiap pelatihan yang dilakukan sesuai dengan bidang yang akan dipegang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 78 orang atau 82,97%.

- h. Jawaban responden tentang jenis pelatihan yang diberikan perusahaan disesuaikan dengan peralatan yang digunakan saat karyawan bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang atau 78,72%.
- i. Jawaban responden tentang setiap fasilitas yang digunakan dalam pelaytihan sesuai dengan apa yang digunakan dalama bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 orang atau 81,91%.
- j. Jawaban responden tentang pelatihan yang diterapkan sesuai dengan pekerjaan yang digeluti, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71 orang atau 75,53%.
- k. Jawaban responden tentang pelaksanaan peningkatan keterampilan karyawan disesuaikan dengan banyak dan tepatnya pekerjaan yang dilakukan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 78 orang atau 82,97%.
- l. Jawaban responden tentang pimpinan saya sangat mendukung pelatihan untuk peningkatan keterampilan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 orang atau 81,91%.
- m. Jawaban responden tentang pimpinan saya memberikan penghargaan bagi karyawan yang menjalani pendidikan dan pelatihan terbaik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 83 orang atau 88,29%.
- n. Jawaban responden tentang karyawan mengikuti semua pelatihan dengan seksama, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 78 orang atau 82,97%.
- o. Jawaban responden tentang hasil pelatihan akan dinilai untuk mengetahui perkembangan kemampuan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang atau 78,72%.

- p. Jawaban responden tentang tujuan pelatihan dengan orientasi semangat kerja yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79 orang atau 84,04%.
- q. Jawaban responden tentang menjadi karyawan yang efektif dan cermat merupakan salah satu tujuan pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 78 orang atau 82,97%.
- r. Jawaban responden tentang karyawan merasa bahwa pelatihan sangat penting dalam mendukung pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang atau 78,72%.
- s. Jawaban responden tentang pelatihan yang dilakukan membuat karyawan semakin lebih mahir dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 orang atau 81,91%.
- t. Jawaban responden tentang pelatihan kerja didukung dengan fasilitas yang sangat memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 71 orang atau 75,53%
- u. Jawaban responden tentang dengan fasilitas yang ada sangat membantu karyawan dalam melakukan pelatihan sesuai dengan instruksi pelatih, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 78 orang atau 82,97%.
- v. Jawaban responden tentang pelatihan yang dilakukan sangat mendukung aktivitas operasi perusahaan berjalan lancar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 orang atau 81,91%.
- w. Jawaban responden tentang dengan adanya pelatihan kerja, karyawan dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan cermat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 83 orang atau 88,29%.

- x. Jawaban responden tentang karyawan merasa nyaman dalam mengikuti pelatihan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 78 orang atau 82,97%.
- y. Jawaban responden tentang pelatihan kerja berhasil membantu karyawan dalam meningkatkan keahliannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang atau 78,72%.

4. Analisa Varibel Terikat – Y (Prestasi Kerja Karyawan)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban-jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang prestasi kerja karyawan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel prestasi kerja karyawan.

Dari keduapuluh lima pertanyaan yang diajukan dan dijawab oleh para responden dalam penelitian ini maka dapat dirangkum dalam tabel tabulasi berikut ini.

Tabel 4-4
Skor Angket Untuk Responden Untuk Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	13,83%	70	74,47%	11	11,70%	0	0%	0	0%	94	100%
2	9	9,57%	76	80,85%	9	9,57%	0	0%	0	0%	94	100%
3	14	14,89%	67	71,28%	13	13,83%	0	0%	0	0%	94	100%
4	11	11,70%	73	77,66%	10	10,64%	0	0%	0	0%	94	100%
5	13	13,83%	72	76,70%	9	9,57%	0	0%	0	0%	94	100%
6	13	13,83%	77	81,91%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
7	17	18,09%	73	77,66%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
8	12	12,77%	80	85,11%	2	2,13%	0	0%	0	0%	94	100%
9	16	17,02%	73	77,66%	5	5,32%	0	0%	0	0%	94	100%
10	13	13,83%	73	77,66%	7	7,45%	1	1,06%	0	0%	94	100%
11	13	13,83%	70	74,47%	11	11,70%	0	0%	0	0%	94	100%
12	9	9,57%	76	80,85%	9	9,57%	0	0%	0	0%	94	100%
13	14	14,89%	67	71,28%	13	13,83%	0	0%	0	0%	94	100%
14	11	11,70%	73	77,66%	10	10,64%	0	0%	0	0%	94	100%
15	13	13,83%	72	76,70%	9	9,57%	0	0%	0	0%	94	100%
16	13	13,83%	77	81,91%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
17	17	18,09%	73	77,66%	4	4,26%	0	0%	0	0%	94	100%
18	12	12,77%	80	85,11%	2	2,13%	0	0%	0	0%	94	100%
19	16	17,02%	73	77,66%	5	5,32%	0	0%	0	0%	94	100%
20	13	13,83%	73	77,66%	7	7,45%	1	1,06%	0	0%	94	100%
21	13	13,83%	70	74,47%	11	11,70%	0	0%	0	0%	94	100%
22	9	9,57%	76	80,85%	9	9,57%	0	0%	0	0%	94	100%
23	14	14,89%	67	71,28%	13	13,83%	0	0%	0	0%	94	100%
24	11	11,70%	73	77,66%	10	10,64%	0	0%	0	0%	94	100%
25	13	13,83%	72	76,70%	9	9,57%	0	0%	0	0%	94	100%

Dari tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 orang atau 74,47%.
- b. Jawaban responden tentang kecepatan dalam bekerja mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang atau 80,85%.

- c. Jawaban responden tentang kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 71,28%.
- d. Jawaban responden tentang hasil kerja karyawan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 77,66%.
- e. Jawaban responden tentang pimpinan mengapresiasi hasil kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72 orang atau 76,70%.
- f. Jawaban responden tentang karyawan tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 orang atau 81,91%.
- g. Jawaban responden tentang karyawan harus mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 77,66%.
- h. Jawaban responden tentang kinerja karyawan yang baik dapat mendukung efisiensi biaya perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 80 orang atau 85,11%.
- i. Jawaban responden tentang jarang terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 77,66%.
- j. Jawaban responden tentang bila ada kesalahan selalu cepat dikoreksi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 77,66%.
- k. Jawaban responden tentang kecepatan kerja karyawan dinilai sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 orang atau 74,47%.

- l. Jawaban responden tentang hasil kerja karyawan selesai pada waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang atau 80,85%.
- m. Jawaban responden tentang tingkat kecelakaan kerja di perusahaan sangat minim, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 71,28%.
- n. Jawaban responden tentang sikap kerja yang baik akan meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 77,66%.
- o. Jawaban responden tentang waktu penyelesaian pekerjaan jarang melebihi waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72 orang atau 76,70%.
- p. Jawaban responden tentang karyawan sangat mengerti cara mengerjakan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 orang atau 81,91%.
- q. Jawaban responden tentang karyawan selalu santai dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 77,66%.
- r. Jawaban responden tentang karyawan tidak merasa beban pekerjaan menjadi beban, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 80 orang atau 85,11%.
- s. Jawaban responden tentang pekerjaan karyawan merupakan hal yang sangat menyenangkan dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 77,66%.

- t. Jawaban responden tentang keahlian yang dimiliki sangat memudahkan karyawan melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 77,66%.
- u. Jawaban responden tentang hasil kerja yang dilakukan menunjukkan karyawan sangat mahir dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 orang atau 74,47%.
- v. Jawaban responden tentang kecekatan kerja menunjukkan karyawan sangat profesional dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang atau 80,85%.
- w. Jawaban responden tentang karyawan selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 orang atau 71,28%.
- x. Jawaban responden tentang karyawan berusaha untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik kepada pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang atau 77,66%.
- y. Jawaban responden tentang kemampuan yang dimiliki karyawan mendukung perkembangan perusahaan yang sangat pesat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72 orang atau 76,70%.

Interprestasi data keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu dilakukan klasifikasi yang berdasarkan nilai-nilai dari jawaban responden. Adapun kategori yang digunakan untuk pengklasifikasian tersebut adalah :

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.

- c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

Adapun tabulasi data jawaban responden dapat dilihat pada lampiran.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Apabila *ploting* data membentuk satu garis lurus diagonal maka distribusi data adalah normal berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan diagram.

Tabel 4-5
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

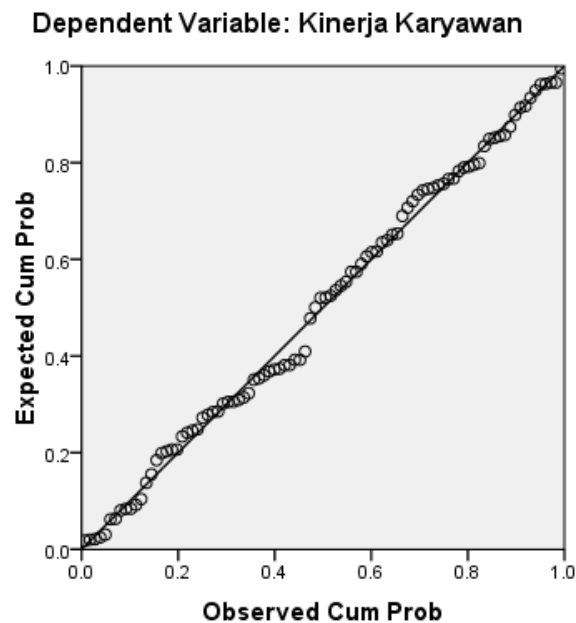
		Pengadaan Karyawan	Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan
N		94	94	94
Normal Parameters ^a	Mean	95.6702	95.9255	95.3511
	Std. Deviation	8.42218	8.45257	7.36704
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.173	.140
	Positive	.093	.099	.101
	Negative	-.146	-.173	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		1.417	1.674	1.358
Asymp. Sig. (2-tailed)		.036	.007	.050
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data Diolah, 2016

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil *test distribution* ternyata menunjukkan normal. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

Gambar 4-1
Output SPSS Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



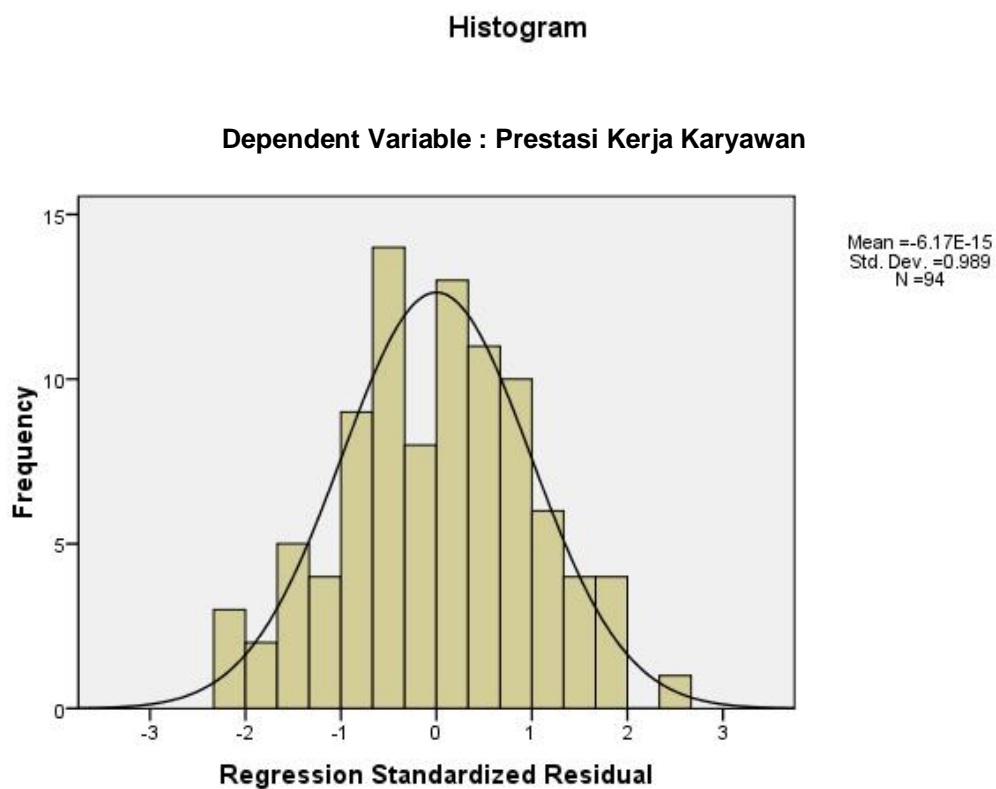
Sumber data yang telah diolah

Pada gambar IV-1 Normal P-Plot menunjukkan bahwa distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 4-2
Output SPSS Grafik Histogram



Sumber data yang telah diolah

Dari grafik Histogram di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

c Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Menurut Imam Ghozali (2009, hal. 96) bahwa : “Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* ≤ 10 ”. Dengan kata lain data yang baik dapat dilihat apabila memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan apabila nilai *Tolerance* dan *VIF* tidak sesuai dengan ketentuan tersebut maka data penelitian mengandung multikolinearitas yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dari output SPSS yang dilakukan.

Tabel 4-6
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Pengadaan Karyawan	.775	1.290
Pelatihan Kerja	.775	1.290

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (data diolah)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 untuk variabel penelitian pengadaan karyawan serta pelatihan kerja, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

6. Pengujian Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pengadaan Karyawan (X_1) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel 4-7
Hasil Output Regresi dan Uji t Variabel X_1 , X_2 dan Y

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.517	2.224									
	Pengadaan Karyawan	.627	.023	.717	27.736	.000	.582	.672	.909	.946	.631	.775 1.290
	Pelatihan Kerja	.353	.023	.405	15.656	.000	.308	.397	.744	.854	.356	.775 1.290

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Hubungan positif antara Pengadaan Karyawan (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 16.0 besarnya konstanta $\alpha = 1,517$ dan $bx_1 = 0,627$ dan $bx_2 = 0,353$. Dari besarnya nilai α dan bx_1 tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,517 + 0,627 X_1 + 0,353 X_2$$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai α atau konstan sebesar 1,641 yang artinya apabila pengadaan karyawan dan pelatihan kerja tidak ada maka prestasi kerja karyawan sebesar 1,517 satuan. Selain itu dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana pengadaan karyawan (X_1) meningkat 1 satuan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,627 dari

setiap tingkatan 1 satuan pengadaan karyawan. Selanjutnya dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana pelatihan kerja (X_2) meningkat 1 satuan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,353 dari setiap tingkatan 1 satuan pelatihan kerja.

7. Pengujian Hipotesis (Uji t)

a. Uji t (X_1 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 4-7 juga diketahui harga t_{hitung} variabel pengadaan karyawan sebesar 27,736. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 94$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,980. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $15,656 > 1,980$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel pengadaan karyawan memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel prestasi kerja karyawan.

b. Uji t (X_2 dan Y)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Berdasarkan Tabel 4-7 juga diketahui harga t_{hitung} variabel pelatihan kerja sebesar 15,656. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} , jumlah $n = 94$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,980. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $15,656 > 1,980$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel pelatihan kerja memiliki hubungan yang nyata (signifikan) dengan variabel prestasi kerja karyawan.

8. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

Tabel 4-8
Hasil Output Uji F Variabel X_1 , X_2 dan Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4809.436	2	2404.718	919.532	.000 ^a
	Residual	237.979	91	2.615		
	Total	5047.415	93			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Pengadaan Karyawan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel IV-8 diketahui harga $F_{hitung} = 919,532$. Harga F_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan F_{tabel} dengan jumlah $n = 94$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,07. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $919,532 > 3,07$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel pengadaan karyawan dan pelatihan kerja secara simultan memiliki hubungan yang nyata (signifikan) atau berpengaruh positif dengan variabel prestasi kerja karyawan.

9. Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis dalam penelitian yaitu adanya pengaruh variabel X_1 Pengadaan Karyawan terhadap variabel Y prestasi kerja

karyawan dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.0 seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4-9
Hasil Output Determinasi X_1 , X_2 dan Y

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	.976 ^a	.953	.952	1.61714	.953	919.532	2	91	.000	2.145

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Pengadaan Karyawan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Terdapat hubungan positif antara pengadaan karyawan (X_1) dengan prestasi kerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,874$. Besarnya r_{X_1, X_2Y} menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas X_1 dan X_2 dengan variabel terikat Y, menurut klasifikasi tingkat hubungan maka hubungan antara pengadaan karyawan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y) memiliki tingkat kekuatan yang kuat.

Berdasarkan Tabel 4-9 diketahui bahwa pengaruh pengadaan karyawan dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,953 atau 95,3 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengadaan karyawan dan pelatihan kerja) berpengaruh terhadap Y (prestasi kerja karyawan),

lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengadaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel Pengadaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan probabilitas yang signifikan yaitu lebih besar dari 0,05 dimana hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan J.F.X Susanto Soekiman (2012) menemukan bahwa pengadaan karyawan berpengaruh positif pada prestasi kerja karyawan.

Indra Iman dan Siswandi (2009 hal. 75) menjelaskan bahwa pengadaan karyawan merupakan proses sistematis penerimaan karyawan dengan manajemen individu yang disesuaikan dengan keahliannya, pengetahuannya atau sikapnya guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi serta prestasi kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan Rumah Sakit Umum Imelda Medan, menyimpulkan bahwa karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan merasa pengadaan karyawan yang diterapkan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan dan hal tersebut memberikan pengaruh peningkatan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditandai dengan dilaksanakannya penerapan pengadaan karyawan yang sesuai dengan harapan karyawan sehingga hal tersebut memerlukan perhatian khusus dari pimpinan demi untuk pencapaian peningkatan prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan probabilitas yang signifikan yaitu lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan J.F.X Susanto Soekiman (2012) menyatakan ada pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. M. Manullang (2009 hal. 59) mengatakan pelatihan kerja adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi meningkatkan kemampuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan (*valuation of employees. contribution*) ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (*care about employees. well-being*) yang salah satunya prestasi kerja untuk peningkatan kesejahteraan hidup karyawan.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan Rumah Sakit Umum Imelda Medan, menyimpulkan bahwa karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan merasa pelatihan kerja yang ada sangat membantu para karyawan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan kerja sehingga hal tersebut sangat membantu dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Pengadaan Karyawan dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Adapun hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Amelia (2013) yang menyimpulkan bahwa variabel pengadaan karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan karena nilai F_{hitung} variabel

pengadaan karyawan (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) adalah $919.532 >$ dari F tabel 3,07. Jadi, variabel pengadaan karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Selain itu hasil penelitian ini berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan ternyata sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriyatni (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan kerja itu akan membawa pengaruh positif bagi prestasi kerja, pelatihan justru dapat menambah pengetahuan dan kemampuan serta keterampilan karyawan sehingga berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya berkaitan dengan hasil penelitian pengaruh pengadaan karyawan dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan ternyata telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Silaban dan Novriski (2012) yang menunjukkan bahwa antara pengadaan karyawan dan pelatihan kerja karyawan secara simultan terdapat korelasi atau pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Pengadaan karyawan yang dilakukan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan dengan memberikan kesempatan sebesar-besarnya kepada calon karyawan maupun karyawan yang ada untuk bisa ikut serta dalam memberikan kontribusinya dalam pengembangan perusahaan sehingga memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
2. Pelatihan kerja yang diterapkan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan secara keseluruhan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja sehingga memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
3. Penerapan pengadaan karyawan dan pelatihan kerja yang tepat dan sesuai bagi karyawan ternyata memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pengadaan karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, namun pelatihan kerja

ternyata lebih besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja dibandingkan dengan pengadaan karyawan, sehingga hendaknya pimpinan perusahaan lebih menerapkan pengadaan karyawan lebih baik lagi agar lebih memberikan pengaruh dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

2. Mengingat masih ada faktor lain selain pengadaan karyawan dan pelatihan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohari (2010). *Manajemen Operasi dan Produksi*. Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bambang Kusriyanto (2010). *Perilaku Organisasi*. Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Basu Swastha (2010). *Manajemen Penjualan*. Balai Penerbit Fakultas Ekonomi – Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Ghozali Saydam (2010). *Manajemen Operasional Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung : CV. ANDI.
- Hadari Nawawi (2013). *Pengadaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. RajaGrafindo. Jakarta.
- James Stoner (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Komaruddin (2010). *Study Administrasi dan Manajemen*. Edisi Pertama. PT. Mas Agung. Jakarta.
- Oemar Hamalik (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu..* Cetakan Ketiga. Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Sembilan. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto (2010), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keempat, Rineka Cipta. Jakarta.
- T. Hani Handoko (2013), *Manajemen*, Edisi II, Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta.
- (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Liberty. Yogyakarta.