



**PENGARUH REKRUITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) JAMPANGKULON
PROVINSI JAWA BARAT**

SKRIPSI

**Di Ajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1
Jurusan Manajemen**



Disusun oleh:
SINTA APRILIA
173402032

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2021**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelitian berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 19 September 2020

Mahasiswa,



Sinta Aprillia

173402032

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Sinta Aprillia
NIM : 173402032
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat

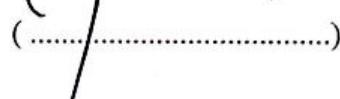
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Agustinus Pramudji, S.E



Pembimbing 2 : Ende Rahmatillah, S.E., M.M



Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 17 September 2020

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Sinta Aprillia
NIM : 173402032
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Drs. Harry Mukharam H, M.M (.....)



Penguji 2 : Eka Pranajaya, S.E., M.M (.....)

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 26 Desember 2020

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat- Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Agustinus Pramudji, S.E., yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Ende Rahmatillah S.E., M.M., yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Kepada manajemen Rumah Sakit Umum Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat yang telah banyak membantu dalam usaha nenperoleh data yang saya perlukan
4. Kepada orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan material dan moral, dan
5. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Sukabumi, September 2020

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sinta Aprillia
NIM : 173402032
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU)
Jampangkulon Provinsi Jawa Barat

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (None-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 19 September 2020
Yang menyatakan,

**Sinta Aprillia
173402032**

ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu hal yang dapat diukur dari berbagai hal. Kinerja juga dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk pengendalian di dalam suatu organisasi. Pengendalian dibutuhkan agar organisasi dapat berjalan lancar dan juga dapat mencapai tujuan serta visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Selama ini kinerja hanya diukur dengan cara tradisional yang menekankan pada aspek keuangan. Metode seperti itu tidak bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi di suatu organisasi juga tidak dapat digunakan sebagai alat untuk pengendalian. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan organisasi serta kesulitan dalam mencari dan melatih pegawai dapat dihindari.

Berdasarkan hasil penelitian tentang rekrutmen diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 2 dimensi yang dijabarkan dalam 8 indikator rata-rata responden menyatakan sangat setuju sebanyak 7 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 64,61% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 indikator dengan nilai rata-rata 60,50% selanjutnya hasil penelitian tentang kinerja pegawai diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 2 dimensi yang dijabarkan dalam 7 indikator rata-rata responden menyatakan sangat setuju sebanyak 6 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 52,11% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 indikator dengan nilai rata-rata 39,50%.

Agar hasil kinerja pegawai sesuai dengan visi misi rumah sakit, khususnya dalam proses rekrutmen dilakukan dengan beberapa tahap agar dalam proses pencarian pegawai tersebut sesuai spesifikasi dan memahami tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya.

Kata Kunci : Rekrutmen, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Performance is something that can be measured from various things. Performance can also be used as a benchmark for control within an organization. Control is needed so that the organization can run smoothly and can also achieve the goals and vision and mission set by the organization. So far, performance has only been measured in a traditional way that emphasizes the financial aspects. Such a method cannot describe the actual situation of an organization nor can it be used as a means of control. Failure to carry out recruitment and job placement will affect employee performance which in turn becomes an obstacle to the process of achieving goals. Recruitment and work placement systems that are carried out properly and in accordance with the needs aim to achieve organizational goals and avoid difficulties in finding and training employees.

Based on the results of research on recruitment, it is known that the answers of respondents who assessed the 2 dimensions described in 8 indicators on average respondents stated strongly agree as many as 7 indicators with an average value of 64.61% and those who expressed disagreement were 1 indicator with an average value. 60.50% average then the results of research on employee performance, it is known that the answers of respondents who assessed the 2 dimensions described in the 7 indicators on average respondents stated strongly agree as many as 6 indicators with an average value of 52.11% and those who expressed disagreement were 1 indicator with an average value of 39.50%.

So that the employee performance results are in accordance with the hospital's vision and mission, especially in the recruitment process, it is carried out in several stages so that the employee search process is in accordance with specifications and understands the duties and responsibilities of their work

Keywords: Recruitment, Employee Performance

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3 Rekrutmen	15
2.3.1 Pengertian Rekrutmen	15
2.3.2 Teknik-Teknik Rekrutmen	16
2.3.3 Prinsip Rekrutmen yang Efektif	16
2.3.4 Tujuan dan Proses Rekrutmen	17
2.4 Kinerja	18
2.4.1 Pengertian Kinerja	18
2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	19
2.4.3 Pentingnya Kinerja	19
2.4.4 Penilaian Kinerja	20
2.5 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja	22
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Peneltian	24
3.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum	24
3.1.2 Struktur Organisasi	27
3.2 Metodelogi Peneltian	30
3.2.1 Prosedur Penelitian	30
3.2.2 Desain Penclitian	30

3.2.3	Unit Analisis	31
3.2.4	Populasi dan Sampel	31
1	Populasi.....	31
2	Sampel.....	32
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.2.6	Operasional Variabel	34
3.2.7	Instrumen Penelitian.....	35
3.2.8	Hipotesis Statistik	36
3.2.9	Metode Analisa Data.....	37
3.2.9.1	Uji Instrumen	37
3.2.9.2	Analisis Statistik.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Karakteristik Responden.....	43
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	44
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	44
4.2.2	Hasil Uji Reliability	45
4.3	Hasil Pembahasan	47
4.3.1	Deskripsi Rekrutmen di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat	47
4.3.2	Deskripsi Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat	53
4.3.3	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	61
5.2	Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap bentuk organisasi atau perusahaan apapun tentunya membutuhkan sumber daya manusia sebagai sumber tenaga kerja untuk melaksanakan setiap kegiatannya, maju mundurnya suatu organisasi ataupun perusahaan ditentukan oleh peran akif setiap tenaga kerja yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

RSU Jampangkulon merupakan rumah sakit umum rujukan Provinsi Jawa Barat, dimana RSU Jampangkulon merupakan salah satu rumah sakit provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu untuk menghadapi tuntutan masyarakat dan persaingan global seperti sekarang ini, RSU Jampangkulon harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian tujuan RSU Jampangkulon, dan perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus. Oleh

karena itu pihak manajemen RSU jampangkulon harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola pegawai yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dikerjakan dalam suatu perusahaan, untuk mendapatkan persediaan calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar dalam melakukan pilihan terhadap calon pekerjaan yang di anggap memenuhi standar kualifikasi, proses rekrutmen berlangsung mulai saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan, sasaran perekrutan adalah bentuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Dari hasil rekrutmen tersebut diharapkan akan meghasilkan calon pegawai yang terampil dan berkualitas yang nantinya akan dinilai dari hasil kerjanya atau pelaksanaan tugasnya serta selalu mengutamakan prinsip efektifitas dan efesien dalam menciptakan kemajuan serta pengembangan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia di rumah sakit terdiri dari multi profesi yang terdiri dari tenaga kesehatan yang meliputi medis (dokter), paramedis (perawat) dan paramedis non keperawatan yaitu apoteker, analis kesehatan, asisten apoteker, ahli gizi, fisioterapis, radiographer, perekam medis dan tenaga non kesehatan yaitu

bagian keuangan, administrasi, personalia dan lain - lain. Kualitas dari masing - masing profesi tersebut tentunya haruslah menjadi fokus perhatian departemen SDM. Salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas adalah melalui mekanisme penilaian kinerja pegawai yang efektif karena tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi pegawai dan meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan suatu hal yang dapat diukur dari berbagai hal. Kinerja juga dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk pengendalian di dalam suatu organisasi. Pengendalian dibutuhkan agar organisasi dapat berjalan lancar dan juga dapat mencapai tujuan serta visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Selama ini kinerja hanya diukur dengan cara tradisional yang menekankan pada aspek keuangan. Metode seperti itu tidak bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi dari suatu organisasi juga tidak dapat digunakan sebagai alat untuk pengendalian. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan organisasi serta kesulitan dalam mencari dan melatih pegawai dapat dihindari.

Berdasarkan laporan kinerja di Rumah Sakit Jampang Kulon dapat dilihat dari naik turunnya kinerja pegawai pada periode tahun 2018-2019. Dalam faktor penilaian kinerja di Rumah Sakit yang terdiri dari pelayanan, integritas, komitmen disiplin dan kerja sama dilapangan. Hal ini lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar penilaian rata – rata kinerja pegawai dibawah ini :

Tabel 1.1
Hasil penilaian pegawai Rumah Sakit
Periode 2018-2019

No	Kriteria Penilaian	Nilai Maximal	Realisasi	
			2018	2019
1	Pelayanan	100 %	91%	87%
2	Integritas	100 %	80%	82%
3	Komitmen	100 %	88%	86%
4	Disiplin	100 %	87%	91%
5	Kerjasama	100 %	72%	75%
6	Kepemimpinan	100 %	92%	90%

Sumber : Rumah Sakit Jampangkulon Provinsi Jawa Barat 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari semua kriteria penilaian kinerja tidak sesuai dengan nilai yang telah ditentukan dan terdapat beberapa nilai kriteria yang turun, seperti pelayanan menjadi 87%, kriteria komitmen menjadi 86% dan kepemimpinan menjadi 90%.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai di RSUD, berdasarkan hasil pengamatan penulis terdapat beberapa faktor yang merupakan salah satu mempengaruhi dari ketercapaian kinerja tersebut sesuai dengan harapan manajemen salah satunya adalah proses seleksi/rekrutmen pegawai yang tidak sesuai dengan S.O.P, tidak adanya evaluasi hasil kerja dan tidak mengetahui S.O.P tentang pelayanan dan kurangnya pengetahuan di masing-masing bidang pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul : **“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana rekrutmen di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui rekrutmen di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian yang di lakukan ini di harapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan antara lain:

1 Bagi penulis

Sebagai pengalaman berharga dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Selain itu untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang telah diperoleh dengan penerapannya dalam praktek khususnya sesuai dengan penelitian.

2 Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3 Bagi Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang lebih baik mengenai rekrutmen dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat.

1.5 Kerangka pemikiran

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya berkualitas yang tersedia merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh dan menempatkan pegawai yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sistem rekrutmen kerja pegawai lakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia.

Menurut Mila Badriyah (2017:88) menyebutkan bahwa rekrutmen adalah serentetan kegiatan dan proses yang digunakan untuk mendapatkan secara sah orang-orang yang tepat dan jumlah yang cukup. Dan terdapat 2 dimensi rekrutmen yaitu sebagai berikut :

1. Teknik rekrutmen yang disentralisasikan
2. Teknik rekrutmen yang didesentralisasikan

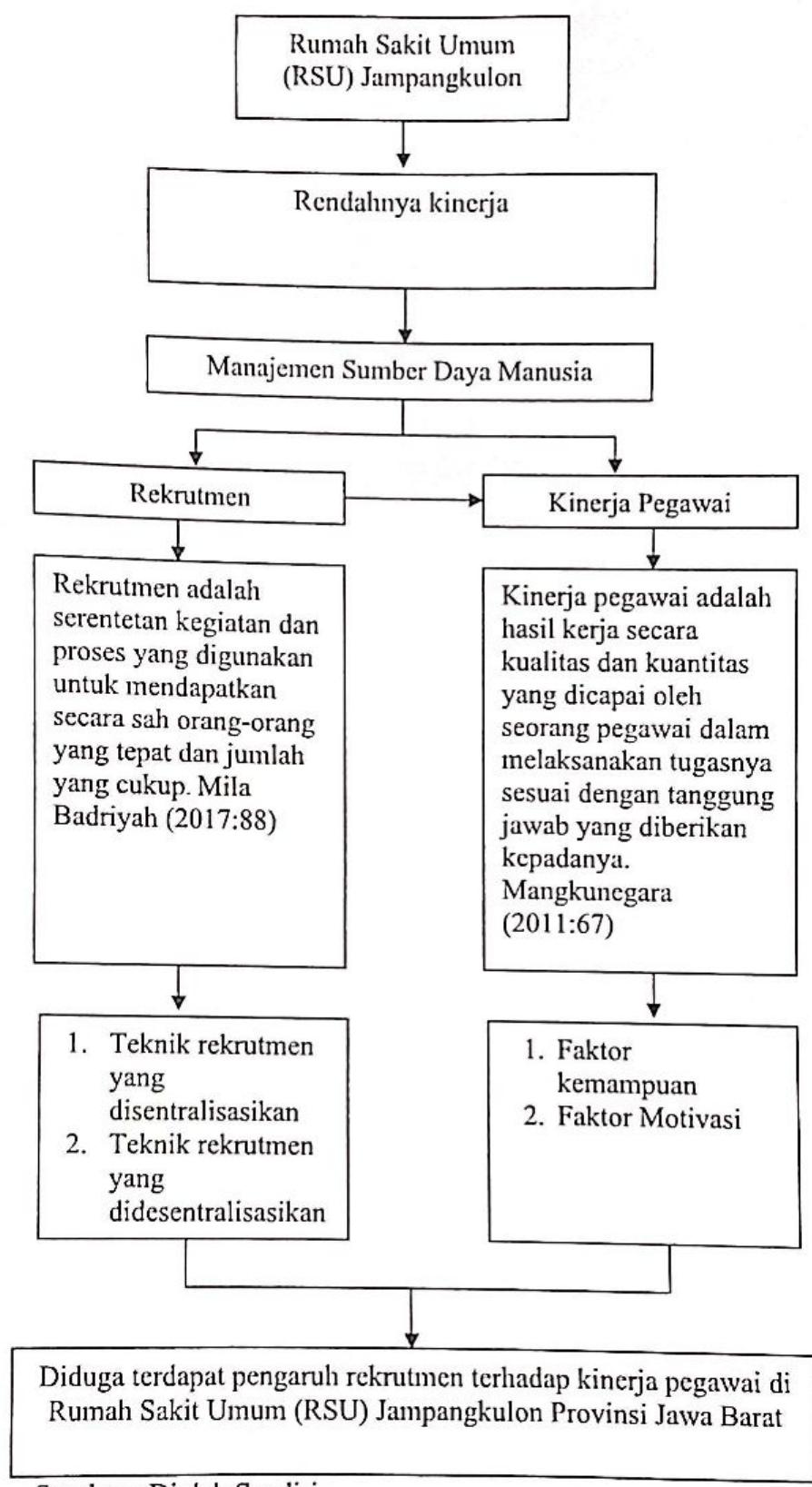
Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumbernya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu.

Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun dimensi untuk kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan
2. Faktor Motivasi

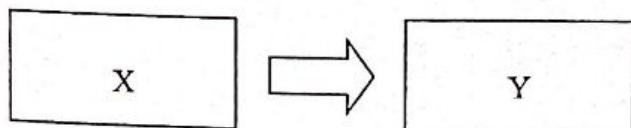
Menurut Komaruddin menjelaskan, yang dikutip oleh Suwatno (2011:24) bahwa: "proses rekrutmen dan penetapan pekerjaan pegawai pada jabatan yang tepat akan berdampak pada setiap pegawai, mereka dapat bertugas dengan efisien, dapat mengembangkan diri untuk berprestasi dan merasa puas. Selanjutnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : Diolah Sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kajian di atas, peneliti ini akan dibatasi pada kajian rekrutmen dan kinerja pegawai. Dengan demikian untuk memperjelas antara variable X dan Y maka dapat di jelaskan dalam gambar paradigma sebagai berikut :



Gambar 1.2
Paradigma penelitian

Keterangan :

Variabel X: Rekrutmen

Variabel Y: Kinerja Pegawai

1.6 Hipotesis penelitian

Menurut sugiyono (2017:99) pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut : “Diduga terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Provinsi Jawa Barat”.

1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di Rumah Sakit Umum (RSU) Jampangkulon Jl. Cibarusah No. 1 Telp. (0266) 490009 Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat, penulis melakukan penelitian mulai bulan April 2020 s.d September 2020.

Tabel 1.2
Jadwal penelitian tahun 2020

No.	Kegiatan	Tahun 2020					
		April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian		X				
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	X
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Septi Winarsih, Atik & Ratminto. 2012. Manajemen Pelayanan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Badriyah Mila. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Daft, Richard L. 2012, Era Baru Manajemen, Terjemahan Tita Maria Kanita, Edisi ke 9, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Davis Keith, 1964. Human Relation At Work: The Dynamics of Organizational Behavior, 3 nd Edition. Mcgraw-Hill, Japan.
- Dessler, Gary, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2012: Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktifitas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T., 2008. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurmansyah, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Unilak Press, Pekanbaru.
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John., 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Pasolong, Harbani. 2010. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2013. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2014. Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta

Rivai Veithzal & Sagala, E.J. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajagrafindo Persada, Jakarta

Robbins,Stephen P. and Coulter,Mary. 2012. Management. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Simamora, Henry, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta

Sudibyo, Bambang. 2004. Penelitian kualitatif dan Kuantitatif, Yogyakarta : Bagian Penerbitan Aditya Media

Sudiro Achmad. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, S & Ernawaty. 2010. Pemasaran Industri Jasa Kesehatan. Yogyakarta: C.V Andi.

Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, Bambang.2008.Konsep Sistem Informasi : Dari Bit Sampai Ke Database.Yogyakarta: Andi Offset

Sumber lain :

Masyitoh. 2010. Jurnal PENGEMBANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT JUWITA BEKASI. Universitas Indonesia