

BAB IV

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum RSI Ngeplak Margoyoso Pati

4.1.1. Sejarah RSI Ngeplak Margoyoso Pati

Tahun 1987 di Ngeplak Kidul Margoyoso dioperasikan rumah bersalin (RB) Muslimat NU dengan kapasitas 10 tempat tidur. Rumah Bersalin yang bertempat di tanah milik Perguruan Islam Mathali'ul Falah (PIM) Kajen ini adalah salah satu dari unit-unit pelayanan kesehatan yang dikelola Yayasan kesejahteraan Muslimat (YKM) NU Pati.

Seiring perkembangan wawasan kesehatan masyarakat, Rumah Bersalin ini lambat laun dirasa tidak lagi mencukupi kebutuhan pelayanan kesehatan yang makin meningkat. Karena itu, sejak 1988 pengembangan rumah bersalin ini menjadi rumah sakit mulai digagas dan direncanakan. Pulang dari perjalanan haji, tujuh orang jemaah haji Kabupaten Pati tahun 1989 dan dua tokoh masyarakat menggagas bakti nyata bagi masyarakatnya. Setelah melalui debat dan diskusi-diskusi singkat, maka bisa difahami bahwa yang sangat dibutuhkan masyarakat adalah unit pelayanan kesehatan yang Islami.

Perbincangan kelompok ini dengan berbagai unsur masyarakat semakin memantapkan ide untuk mendirikan Rumah Sakit Islam. Gagasan ini kemudian disampaikan kepada K.H. MA. Sahal Mahfudh dan akhirnya disepakati untuk menyatukan ide kelompok ini dengan kebutuhan pengembangan Rumah Bersalin yang telah diselesaikan YKM NU Pati. Panitia pembangunan Rumah Sakit Islam Pati dibentuk dibawah naungan YKM NU Pati dengan merangkum seluruh unsur umat Islam Pati pada tahun 1989 dan segera bekerja keras menggali dan mengumpulkan potensi ide dan dana dari seluruh lapisan masyarakat. Sinergi seluruh kalangan ini berhasil sangat baik, kurang lebih 4 tahun kemudian, tepatnya 29 Maret 1994, Rumah Sakit Islam Pati melakukan soft opening dan mulai melayani masyarakat. Pembukaan resmi dilakukan pada tanggal 9 April 1994.

Saat diresmikan, Rumah Sakit Islam Pati memiliki daya untuk menampung kebutuhan rawat inap bagi 38 pasien, melayani kebutuhan Operasi, Laboratorium, Farmasi, dan beberapa kebutuhan penunjang lainnya, disamping itu tentu saja, melayani keperluan rawat jalan. Sedikit demi sedikit kepedulian berbagai pihak (perorangan, perusahaan, organisasi swasta, instansi pemerintahan) melengkapi fasilitas rumah sakit ini.

Lokasi RSI terletak di desa Waturoyo, Kecamatan Margoyoso, Kabupaten Pati. Letak Rumah Sakit Islam (RSI) Pati dengan RS lain yaitu dekat dengan RSUD RAA Soewondo Pati, 18 KM arah selatan, PKU Muhammadiyah, 17 KM arah selatan dan RS Sebening Kasih, 8 KM arah utara. Lokasi mudah dicapai dengan kendaraan umum dari segala arah. Di dekat Rumah Sakit Islam (RSI) Pati terdapat sungai (\pm 700 meter arah utara) dan sungai kecil (\pm 200 meter arah selatan). Lokasi Rumah Sakit Islam (RSI) Pati tidak di daerah rawan banjir. Selain lokasinya yang bersebelahan dengan masjid, RSI juga menyediakan musholla disamping ruang rawat inap. Hal ini adalah salah satu yang mendukung perlengkapan layanan fasilitas RSI untuk para pengunjungnya disamping memberikan layanan kesehatan RSI juga tetap memberikan sarana untuk beribadah di dalam area rumah sakit. Seperti dijelaskan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1

Internal Rumah Sakit

Status Kepemilikan	Yayasan Kesejahteraan Muslimat NU (YKM NU) Pati
Kelas Rumah Sakit	Kelas C
Luas Tanah	22.505 m ²
Luas Bangunan	7.017,12 m ²

Fasilitas Listrik	PLN, 105 KVA Generator Set 1 buah, 40 KVA	
Fasilitas Air	Sumur bor 2 buah	
Fasilitas Gas	Sentral Oksigen, jumlah pemakaian Tahun 2015 O ² : 1.295 Tabung (6 m ³ /Tb) N ² O : 1 Tabung (25 kg m ³ / Tb) PGS : 114 Tabung (24 m ³ /Tb) MR ² : 172 Tabung (kecil).	
Fasilitas pengolahan limbah	IPAL Incenerator	
Komunikasi	1. Unit PABX 2. Nomor Saluran Telephone	(0295) 45231 6 (0295) 41505 27
	Nomor Saluran Fax	(0295) 45231

		6
	Extension	57 Unit
	Nurse Call	6 unit
Tata Udara (AC)	AC Split	73Unit t
Peralatan	Alat Medik terlampir Alat Non Medik terlampir	
Transportasi	Ambulance Transportasi Ambulance Jenazah Kendaraan Operasional: <ul style="list-style-type: none"> • Roda 4 • Roda 2 	5 Unit 1 Unit 2 Unit 1 Unit

Sumber: Data Sekunder,2016.

4.1.2. Organisasi dan Tata Kerja

a. Visi dan Misi RSI Ngempalak Margoyoso Pati

Rumah Sakit Islam Pati adalah Rumah Sakit Swasta yang bernaung dibawah Yayasan Kesejahteraan Muslimat NU Pati yang berperan membantu pemerintah dibidang kesehatan melalui upaya kegiatan peningkatan, pencegahan,

penyembuhan dan pemulihan kesehatan serta melaksanakan upaya rujukan. Upaya untuk merealisasi kegiatan Rumah Sakit tersebut diatas serta berdasarkan SK Yayasan Kesejahteraan Muslimat NU Pati, Rumah Sakit Islam Pati memiliki Visi dan Misi sebagai berikut :

- a) **Visi:** Menjadi Rumah Sakit terbaik di Kabupaten Pati dan sekitarnya yang dijiwai nilai-nilai Islami.
- b) **Misi:** Memberikan pelayanan kesehatan yang Islami, Komprehensif, Aman, Bermutu, Professional dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat.
- c) **Tujuan:**
 - (a) Terselenggaranya pelayanan kesehatan Islami yang memiliki komitmen : menjadikan dakwah bil lisan dan bil hal dan menjunjung tinggi etika profesi.
 - (b) Terselenggaranya pelayanan kesehatan yang optimal sesuai standar akreditasi.
 - (c) Tercapainya kepuasan yang optimal bagi pelanggan.
 - (d) Menjadi rujukan bagi masyarakat dan Rumah Sakit lain dalam pelayanan kesehatan yang Islami.
 - (e) Terselenggaranya proses evaluasi diri secara teratur dan berkelanjutan.
- d) **Motto:** Pelayanan Excellent adalah prioritas kami

b. Tugas Pokok dan Fungsi RSI

Rumah Sakit Islam Pati adalah Rumah Sakit Swasta yang dipimpin oleh seorang Direktur yang bertanggung jawab kepada Ketua Yayasan Kesejahteraan Muslimat NU Pati. Tugas Pokok Rumah Sakit Islam Pati untuk melaksanakan ketentuan Yayasan Kesejahteraan Muslimat (YKM) NU Pati dibidang upaya kesehatan yang Islami secara komperhensif dan terintegrasi yang berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan bersama upaya peningkatan kesehatan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Rumah Sakit Islam Pati mempunyai Fungsi :

- a) Penyelenggaraan Pelayanan Medis
- b) Penyelenggaraan Pelayanan Penunjang Medis dan Non Medis
- c) Penyelenggaraan Pelayanan Asuhan Keperawatan
- d) Penyelenggaraan Pelayanan Obat dan Alat Kesehatan
- e) Penyelenggaraan Pelayanan Rujukan
- f) Penyelenggaraan Pelayanan Peningkatan Kesehatan dan Pencegahan Penyakit
- g) Penyelenggaraan Pelayanan Bimbingan Rohani
- h) Penyelenggaraan Sistim Informasi Manajemen

- i) Penyelenggaraan Ketata Usahaan
- j) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
- k) Pelaksanaan penelitian dan pengembangan.
- l) Pengelolaan administrasi dan keuangan.
- m) Penyelenggaraan kegiatan lain yang ditugaskan oleh yayasan.

Selain mempunyai tugas fungsi RSI juga membentuk bagian-bagian struktural pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pejabat Struktural

Direktur	dr. H. Muhammad Nadhirin	
Manager Pelayanan Medis	dr. H. M. Budi Setyawan	
	Asisten Manager HCU	dr. Joko Padwanto, Sp.
	Asisten Manager U. Perinatal & KB	An
	Asisten Manager Unit RI & RJ	dr. H. M. Budi Setyawan
	Asisten Manager UGD	dr. H. M. Budi Setyawa dr. H. M. Budi

	Asisten Manager UBS & CS Asisten Manager Unit RM	Setyawan dr. Joko Padwanto, Sp. An Supriyati, Amd
Manager Penunjang Medis	dr. Nur Iffah	
	Asisten Manager Unit Farmasi Asisten Manager Unit Laboratorium Asisten Manager Unit Gizi Asisten Manager Unit Radiologi Asisten Manager Unit HD	Ulfa Nauli, S.Farm., Apt. Siti Kohayatun, Amd Restu Rini Ahmawati, S.SiT Sutriyo, Amd. Rad dr. Nur Iffah
Manager Keperawatan	Tutuk Wizariyah, Amd. Kep	
	Asisten Manager Askep & Log Asisten Manager SDM & Etik	Siti Sahara, Amd. Kep Yusuf Effendi, Amk

Manager SDM & Diklat	Hj. Istikanatin, S.SiT	
	Asisten Manager Diklat Asisten Manager SDM Asisten Manager Upah & Benefit	Ismanto Dwi Hartono Siti Zulikah
Manager Umum & Sarpras	Kartika Dewi Setyawati, SE	
	Asisten Manager Sarpras Asisten Manager Logistik & Umum	Hj. Semi Wahyuni, Amd Irham
Manager Keuangan & Akuntansi	Hj. Siti Murni, SE	
	Asisten Manager Keuangan Asisten Manager Akuntansi Asisten Manager Verifikasi	Martiana Arie Lestari Fahmida, Amd R. Setiadi Endro Kuncoro

Manager Humas & Pemasaran (PLH)	Johar Nur'aini, S.Kep	
	Asisten Manager Bimroh & PemulJen Asisten Manager Marketing &Humas	Johar Nur'aini, S.Kep Lathifah Diana, Amd.Kep
Komite Medis	dr. Zakaria Sahlan, Sp. THT	
Komite PPI	Johar Nur 'aini, S. Kep	
Komite Keperawatan	dr. Ismet Borman, Sp. PD	
Komite Profesi Kesehatan Non Medis dan Non Keperawatan	dr. Nur Iffah	
Tim PMKP	dr. H. M. Budi Setyawan	
Tim Farmasi&	dr. Nur Iffah	

Terapi	
--------	--

Sumber : Data sekunder, 2016

c. Unit Ketenaga Kerjaan

Jumlah tenaga yang ada di Rumah Sakit Islam Pati tahun 2015 sebanyak 280 orang, tenaga yang ada belum sesuai dengan standart yang diperlukan, masih terdapat kekurangan terutama tenaga spesialis dan paramedis. Adapun jumlah tenaga kerja RSI dijelaskan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Jumlah Tenaga Rumah Sakit Islam Pati
Berdasarkan Pendidikan

KUALIFIKASI PENDIDIKAN	JUMLAH
Tenaga Medis	36
Tenaga Keperawatan	107
Kefarmasian	12
Kesehatan Masyarakat	1
Gizi	2
Keterapian Fisik	1
Keteknisian Medis	15
Sarjana Muda	1
SMU sederajat dan dibawahnya	106
Jumlah	278

Sumber: Data sekunder, 2016.

d. Strategi yang ada di RSI

Kebijakan Rumah Sakit yang diprioritaskan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan, upaya yang dilakukan adalah: standarisasi pelayanan, pemberdayaan pasien, kemitraan profesi, pemberdayaan karyawan. Untuk melaksanakan kebijakan dilakukan strategi yang meliputi :

a.) Peningkatan Manajemen Rumah Sakit

- (a) Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia
- (b) Meningkatkan koordinasi dengan semua unit dan bagian
- (c) Mempertahankan tarif yang terjangkau tanpa mengurangi mutu pelayanan.
- (d) Melakukan komitmen dalam segala penyelesaian permasalahan.
- (e) Melakukan perencanaan, evaluasi dan pengawasan secara konsisten sebagai upaya peningkatan kinerja dan efisiensi keuangan.

b.) Peningkatan Mutu Pelayanan

- (a) Meningkatkan profesionalisme petugas baik tenaga medis, paramedis maupun non medis
- (b) Pengembangan SDP/ Protap dan Askep sebagai upaya meningkatkan standar mutu pelayanan kesehatan.

(c) Pemenuhan alat-alat medis dengan pendekatan teknologi, fungsi dan kemanfaatan.

c.) Pengembangan SIM Rumah Sakit

Pengembangan software dan hardware.

d.) Peningkatan Kerjasama dengan pihak ketiga

Peningkatan kerjasama dengan pihak ketiga dalam pengembangan pelayanan.

e.) Peningkatan Citra Rumah Sakit

(a) Peningkatan perilaku petugas kearah sabar, empati dan Islami sertasiap membantu kesulitan pelanggan.

(b) Pemberdayaan masyarakat dalam memberikan saran dan kritik pada Rumah Sakit.

(c) Peningkatan kebersihan

(d) Pengembangan sarana fisik (bangunan)

e. Kegiatan Pelayanan

Kegiatan pelayanan di RSI terdapat dua kategori pelayanan, yaitu pelayanan administrasi umum dan pelayanan administrasi medis. Pelayanan administrasi umum berfungsi untuk menunjang kelancaran pelayanan medis antara lain dalam hal keuangan, persyaratan pasien BPJS kesehatan, Allianz, Sinar Mas, CAR, 7AS dan surat keterangan lainnya. Pelayanan administrasi medis berfungsi untuk keamanan pemberian

pelayanan kesehatan baik bagi pasien maupun petugas seperti: formulir rekam medis, pencatatan status penderita, pelaporan hasil kegiatan pelayanan, pengarsipan dokumen rekam medis, surat keterangan medis, dan lain-lain. Pengguna jasa pelayanan dibagi menjadi tiga yaitu:

a) Berdasarkan Cara Pembayaran Pasien:

- (a) Pasien dengan jaminan (peserta BPJS Kesehatan Non PBI, Jasa Raharja, Simas, Jarum, LPI, Allianz, CAR, Pabrik Gula Trangkil, Adira).
- (b) Pasien Umum/ membayar sendiri.
- (c) Pasien BPJS Kesehatan PBI (dijamin Pemerintah).

b) Berdasarkan datangnya pasien:

- (a) Pasien rujukan: dari Rumah Sakit lain, Puskesmas, dokter praktek swasta, bidan praktek swasta.
- (b) Pasien datang sendiri

c) Berdasarkan kegawatan kasus :

- (a) Penderita dengan kasus gawat darurat
- (b) Penderita dengan kasus biasa/ bukan darurat

Tarif pelayanan di Rumah Sakit Islam Pati mengacu pada Surat Keputusan Yayasan Kesejahteraan Muslimat (YKM) NU Pati tahun 2015 sebagaimana terlampir. Sedangkan untuk jadwal pelayanan RSI ialah pada:

Hari Senin – Jum’at : jam 08.00 – 15.00 WIB

Hari Sabtu : jam 08.00 – 13.00 WIB

Pembayaran : 24 Jam

Dan untuk jadwal Pendaftaran Pelayanan Poliklinik pada:

Hari Senin – Jum’at: jam 07.00 – 21.00 WIB

Hari Sabtu : jam 07.00 – 19.00 WIB

Pendaftaran di Unit Gawat Darurat dan Rawat Inap buka 24 jam/ Adapun pelayanan kesehatan dijelaskan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4

Pelayanan Medis

a.Pelayanan Rawat Jalan / Poliklinik	b.Pelayanan Rawat Inap	c.pelayananPenunjang
KlinikAnak	Kelas I: 7kamar14	Unit Radiologi
KlinikBedah	tempat tidur	Unit Laboratorium
Umum	Kelas II: 10 kamar 30	Unit Farmasi
KlinikDalam	tempat tidur	UnitSarana
KlinikMata	Kelas III: 6 kamar 38	Prasarana
KlinikKebidanan dan Kandungan	tempat tidur	Unit Gizi
Konsultasi Gizi	Kelas Utama / VIP : 10kamar	Unit CSSD

Klinik THT	10 tempat tidur	Unit Hemodialisa
Klinik Saraf	Bayi/Perinatalogi:4	
Klinik Gigi	tempat tidur	
KlinikRehabilitasi Medis	Isolasi : 1 Kamar 2 tempat tidur	
Klinik Fisioterapi	Unit Intensive Care : 2	
Klinik Umum	tempat tidur	
	Unit Kamar Bersalin	
	Unit Bedah Sentral Pemulasaraan Jenazah	

Sumber: Data sekunder, 2016.

4.2. Deskriptif Analisis

4.2.1. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	57,10%
Perempuan	18	42,90%
Total	42	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 dapat diketahui jenis kelamin responden karyawan RSI Ngemplak Margoyoso Pati yang diambil sebagai sampel, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 24 orang atau 57,10%. Sedangkan sisanya responden perempuan sebanyak 18 orang atau 42,90% . Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang direkrut oleh RSI adalah yang berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat disajikan dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
24TH	2	4,80%
26TH	1	2,40%
28TH	1	2,40%
30TH	3	7,10%
31TH	1	2,40%
32TH	1	2,40%
33TH	2	4,80%
34TH	2	4,80%
35TH	3	7,10%
36TH	1	2,40%
38TH	2	4,80%
40TH	3	7,10%
41TH	1	2,40%
42TH	3	7,10%
43TH	4	9,50%
45TH	3	7,10%
46TH	1	2,40%
47TH	1	2,40%
48TH	4	9,50%

49TH	1	2,40%
50TH	2	4,80%
Total	42	100,00%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa usia responden karyawan RSI Ngemplak Margoyoso Pati berusia 24-50 tahun. Pada tabel 4.7 hasil olah data primer dapat dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 26,28,31,32,36,41,46,47,dan 49TH berjumlah masing-masing 1 orang dengan persentase masing-masing sebesar 2,40%. Pada usia karyawan 24,33,34,38,dan 50th masing-masing karyawan yang diambil sampel oleh peneliti berjumlah masing-masing 2 orang dengan masing-masing persentase sebesar 4,80%. Pada karyawan yang berusia 30,35,40,42, dan 45th masing-masing berjumlah 3 orang dengan masing-masing persentase sebesar 7,10%, dan pada karyawan yang berusia 43th dan 48th masing-masing berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 9,50%.

4.2.3. Pengelompokan Responden Berdasarkan Profesi

Pengelompokan responden berdasarkan profesi dapat disajikan dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7**Data Responden Berdasarkan Profesi/ Jabatan**

Profesi/Jabatan	Jumlah	Persentase
Admin	3	7,10%
Apoteker	1	2,40%
Asisten Menejer	1	2,40%
Asumsi	1	2,40%
Bidan	1	2,40%
Cleaning	1	2,40%
HRD	1	2,40%
Humas	1	2,40%
Informasi	1	2,40%
Karu		
Hemodialisa	3	7,10%
Keamanan	3	7,10%
Kebersihan	1	2,40%
Kerohanian	1	2,40%
Keuangan	1	2,40%
Logistik	2	4,80%
Pelaksana	3	7,10%
Perawat	9	21,4%
PMKP	1	2,40%

Staf RM	2	4,80%
Satpam	2	4,80%
SDM	2	4,80%
Unit Diklat	1	2,40%
Total	42	100,00%

Sumber :Data primer yang diolah, 2016.

Dari tabel 4.7 dapat diketahui data responden di RSI Ngeplak Margoyoso Pati yang dijadikan sampel dalam berbagai penempatan tenaga kerja antara lain di bagian admin berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 7,10%, bagian Apoteker, Asisten Manajer, Asumsi, Bidan, Cleaning, HRD, Humas, Informasi masing-masing berjumlah 1 orang dengan masing-masing persentase sebesar 2,40%.

Bagian Karu Hemodialisa ada 3 orang dengan jumlah persentase sebesar 7,1%, bagian Keamanan berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 7,1%, pada bagian Kebersihan, Kerohanian, dan Keuangan masing-masing berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 2,40%, bagian logistik berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 4,80%, pada bagian pelaksana berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 7,10%, pada bagian perawat terdapat 9 orang dengan persentase sebesar 21,4%, pada bagian PMKP terdapat karyawan berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 2,40%, bagian Staf RM, Satpam, dan SDM

masing-masing terdapat 2 orang karyawan yang berprofesi/ menjabat di jabatan tersebut dengan masing-masing persentase sebesar 4,80%, dan pada bagian Unit Diklat terdapat 1 orang karyawan dengan persentase sebesar 2,40%.

4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penyajian data deskriptif variabel bertujuan agar dapat dilihat tanggapan-tanggapan responden dalam penelitian tersebut. Data deskriptif yang menggambarkan tanggapan responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Untuk menggambarkan tanggapan dan menguraikan secara rinci jawaban responden data kelompok dalam satu katagori skor dengan menggunakan skala. Perhitungan skor tiap item pernyataan terdapat pada tabel 4.9, 4.10, Dn 4.11 sebagai berikut:

4.2.4.1. Deskriptif variabel *rektutmen* di RSI Ngemplak Margoyoso Pati.

Tabel 4.8

Tanggapan responden berkaitan *rekrutmen*

Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
	1	2	3	4	5
	Jml %	Jml	Jml %	Jml %	Jml %

		%			
Setujukah anda, ketika RSI mencari pegawai baru mengusulkan kerabat dekat.	15	20	3	-	4
Setujukahanda, ketika RSI mencari karyawan baru memasang iklan di media social.	9	7	10	7	9
Setujukahanda, ketika RSI merekrut karyawan menyelenggarakan <i>open house</i> .	2	19	13	7	1
Setujukah anda, ketika RSI menyeleksi karyawan baru melakukan tes analisis syari'ah seperti membaca Al-Qur'an dan lain-lain.	-	2	21	11	8
Setujukah anda, RSI dalam menyeleksi	4	14	21	1	2

karyawan baru mengutamakan seleksi administrasi.					
Setujukah anda, RSI lebih mengutamakan pelamar yang memiliki keahlian medis beserta pengetahuan agama yang luas	9	6	12	11	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa jawaban responden dari variabel rekrutmen paling banyak adalah jawaban setuju sebesar 21%, dan jawaban paling sedikit adalah sangat setuju dan sangat setuju sekali masing-masing persentase sebesar 1%.

4.2.4.2. Deskriptif variabel penempatan tenaga kerja di RSI Ngemplak Margoyoso Pati.

Tabel 4.9

Tanggapan responden berkaitan *penempatan tenaga kerja*

Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
	1	2	3	4	5

	Jml %				
1. Setujukah anda, RSI melakukan pemindahan tugas karyawan untuk naik jabatan.	-	10	18	11	3
2. Setujukah anda, jika promosi dilakukan berdasarkan kinerja karyawan yang tinggi.	3	5	14	7	13
3. Setujukah anda, jika karyawan yang kurang memiliki keahlian akan menyebabkan penurunan kerja.	-	5	23	7	7
4. Setujukah anda, karyawan RSI dari satu bidang dipindahkan menurut kecakapan	2	11	21	8	-

syari'ahnya.					
5. Setujukah anda, jika tim perawat kelas VIP dipindahkan ke kelas umum.	15	9	9	4	5
6. Setujukah anda, ketika karyawan yang mengalami transfer jabatan mengajukan protes.	7	14	11	5	5
7. Setujukah anda, ketika karyawan RSI bidang SDM dipindah ke bagian CS.	8	14	15	3	2
8. Setujukah anda, jika karyawan mengalami perpindahan jabatan dari tinggi ke rendah merugikan.	1	21	13	4	3

9. Setujukah anda, jika ada karyawan yang kurang cakap digeser dari tanggung jawabnya.	1	4	31	2	4
10. Setujukah anda, ketika RSI membuka lowongan menginformasikan melalui iklan.	-	9	24	4	5
11. Setujukah anda, jika RSI mencari karyawan mengutamakan kriteria amanah pada pengiklanan.	-	8	22	5	7
12. Setujukah anda, ketika RSI membuka lowongan akan membantu pihak SDM dalam mengisi jabatan	5	12	20	2	3

internal.					
-----------	--	--	--	--	--

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa jawaban responden dari variabel penempatan paling banyak adalah jawaban setuju sebesar 31%, dan jawaban paling sedikit adalah sangat setuju dan sangat tidak setuju sekali masing-masing persentase sebesar 1%.

4.2.4.3. Deskriptif variabel *produktivitas* di RSI Ngemplak Margoyoso Pati.

Tabel 4.10

Tanggapan responden berkaitan *produktivitas*

Item Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS
	1	2	3	4	5
	Jml	Jml	Jml	Jml	Jml
	%	%	%	%	%
Setujukah anda, jika loyalitas karyawan RSI bergantung pada ketrampilan karyawan.	-	14	17	7	4
Setujukah anda, jika karyawan yang tidak mempunyai ketrampilan diterima bekerja di RSI.	18	16	7	1	-

Setujukah anda, prestasi yang unggul akan menghasilkan karyawan yang produktif.	3	4	24	7	4
Setujukah anda, jika RSI mempunyai karyawan yang tidak mempunyai kualitas kerja akan di PHK.	2	21	16	2	1
Setujukah anda, pembatasan umur karyawan di RSI akan membantu memilih karyawan berdasarkan beban kerja yang akan mereka terima.	2	10	20	7	3
Setujukah anda, RSI mengabaikan prinsip efisiensi dalam pengelolaan SDM.	7	20	9	6	-
Setujukah anda, untuk mengetahui hasil kerja karyawan dilakukan perbandingan hasil kerja dengan kecerobohan kerja.	1	15	15	8	3
Setujukah anda, jika dalam	-	1	28	11	2

bekerja harus sesuai prinsip islam yang amanah.					
Setujukah anda, jika pelayanan yang tinggi terhadap pasien akan mendorong kualitas RSI.	-	1	18	19	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa jawaban responden dari variabel produktivitas paling banyak adalah jawaban setuju sebesar 28%, dan jawaban paling sedikit adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, sangat setuju dan sangat setuju sekali masing-masing persentase jawaban sebesar 1%.

4.3. Uji Kualitas Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹ Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner sesuai dengan indikator pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Variabel yang diuji validitasnya adalah variabel rekrutmen, penempatan dan

¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19...*, h 52.

produktivitas.menggunakan metode *correlate bivariate* dengan taraf signifikasi 5%. Untuk mengetahui soal valid dan tidak valid dapat diketahui dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} .Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut dikatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal tersebut dikatakan tidak valid. Dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11

Uji Validitas Variabel Rekrutmen, Penempatan dan Produktivitas karyawan

Variabel	No Soal	Validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Rekrutmen	X1P1			
	X1P2	0,597	0,304	Valid
	X1P3	0,821	0,304	Valid
	X1P4	0,610	0,304	Valid
	X1P5	0,660	0,304	Valid
	X1P6	0,656	0,304	Valid
Penempatan	X2P7	0,660	0,304	Valid
	X2P8	0,353	0,304	Valid
	X2P9	0,767	0,304	Valid
	X2P10	0,517	0,304	Valid

	X2P11	0,436	0,304	Valid
	X2P12	0,433	0,304	Valid
	X2P13	0,553	0,304	Valid
	X2P14	0,350	0,304	Valid
	X2P15	0,531	0,304	Valid
	X2P16	0,322	0,304	Valid
	X2P17	0,583	0,304	Valid
	X2P18	0,497	0,304	Valid
Produktivitas	Y19	0,559	0,304	Valid
	Y20	0,389	0,304	Valid
	Y21	0,438	0,304	Valid
	Y22	0,436	0,304	Valid
	Y23	0,415	0,304	Valid
	Y24	0,580	0,304	Valid
	Y25	0,414	0,304	Valid
	Y26	0,615	0,304	Valid
	Y27	0,673	0,304	Valid

Sumber : Data primer yang diolah,2016.

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada product moment yaitu *degree of freedom* (df) = $n-k$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk sehingga diperoleh $df= 42-2=40$ dengan taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,304$. Hal ini menunjukkan bahwa semua $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka semua soal tersebut dinyatakan valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
X1	0,751	6	Reliabel
X2	0,791	12	Reliabel
Y	0,701	9	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah,2016

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Croanbach's Alpha* $> 0,60$. Dengan melihat tabel 4.12 Reliability Stastistics, kita dapat mengetahui nilai Croanbach's Alpha dan jumlah item pernyataannya. Seperti pada tabel sebelumnya, diketahui bahwa nilai Croanbach's Alpha adalah 0,751 dengan item 6 pernyataan pada X1, 0,791 dengan 12 pernyataan pada X2, dan 0,701 dengan 9 pernyataan pada variabel Y, hal ini menunjukkan bahwa data diatas dinyatakan reliabel karena dari ketiga Cronbach's Alpha hasil olah data diatas menunjukkan $>0,60$.

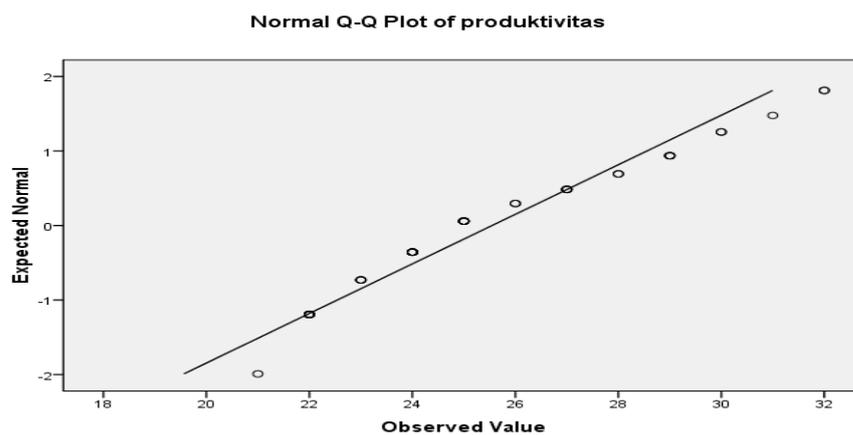
4.3.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1. Uji Normalitas

Uji Normaitas digunakan untuk mengetahui apakah data analisi yang disajikan berdistribusi normal atau tidak.untuk

mengujinya digunakan *normal probability plot*. Apabila grafik menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut telah dikatakan normal. Berdasarkan hasil Output analisis grafik probability plot dengan SPSS dapat dilihat pada gambar 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan grafik *probability plot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, ini menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

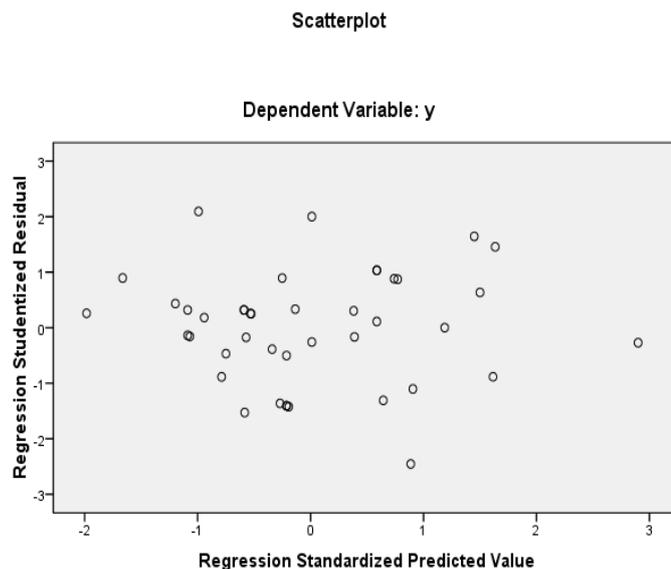
4.3.3.2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat *scatter plot* serta melalui/menggunakan uji gletjer, uji park, dan uji white. Uji heterokedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam gambar 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan output Scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.3.3. Uji Multikorelasi

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (bebas). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini, dapat diketahui dengan tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) seperti pada tabel 4. 15 sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikorelasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VI F
1 (Constant)	10.087	2.790		3.615	.001		
x1	-.040	.081	-.059	-.488	.628	.938	1.0 66
x2	.462	.079	.699	5.814	.000	.938	1.0 66

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah,2016.

Berdasarkan hasil data primer yang diolah dapat dilihat pada tabel 4.15 menunjukkan nilai tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00. Jika nilai VIF <10 maka tidak terjadi Multikorelasi diantara variabel bebas, dan jika nilai VIF >10 maka terjadi Multikorelatisitas diantara variabel. Berdasarkan nilai diatas, VIF sebesar 1,066 < 10 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas.

4.3.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi yang paling sering digunakan oleh peneliti adalah uji Durbin-Watson (DW). Adapun keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

- a. Apabila nilai DW berada diantara dU sampai dengan 4-dU, maka koefisiensi korelasi sama dengan nol (H_0). Artinya tidak terjadi autokorelasi.
- b. Apabila nilai DW lebih kecil dari pada dL, koefisiensi korelasi lebih besar daripada nol. Artinya autokorelasi positif.
- c. Apabila nilai DW lebih besar dari pada 4-dL, koefisiensi korelasi lebih besar daripada nol. Artinya autokorelasi negatif.
- d. Apabila nilai DW terletak di antara 4-dU dan 4-dL. Artinya autokorelasi hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Dan berdasarkan olah data dengan menggunakan SPSS dijelaskan pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.471	.444	2.24069	2.174

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 ^a	.471	.444	2.24069	2.174

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer yang diolah,2016.

Berdasarkan data primer yang telah diolah pada tabel 4.16, Hasil uji *Durbin-Watson* (DW) pada tabel menunjukkan nilai sebesar 2,174. Nilai DW akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson* pada signifikansi 0,05, k=2 diperoleh dari nilai

Nilai dl: 1,2837

du: 1,5666

Dw: 2,174

$4-du = 4 - 1,5666 = 2,4334$

$4-dl = 4 - 1,2837 = 2,7163$

Dengan demikian, nilai DW berada diantara dU sampai dengan 4-dU, maka koefisiensi korelasi sama dengan nol (H_0).

Artinya tidak terjadi autokorelasi.

4.3.3.5. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini Analisis Regresi Berganda disusun untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Penempatan tenaga kerja (Variabel Independen) terhadap Produktivitas Karyawan (Variabel dependen). Hasil pengolahan data Analisis Regresi Berganda dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Analisis Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.087	2.790		3.615	.001
x1	-.040	.081	-.059	-.488	.628
x2	.462	.079	.699	5.814	.000

a. Dependent Variable Y

Suber : Data Primer yang diolah, 2016.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Persamaan regresi $Y = 10,087 - 0,40X_1 + 0,462X_2$
- b. Nilai elastisitas konstanta adalah sebesar 10,087 menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan nilai pada X_1 dan X_2 atau nilainya 0 maka nilai Y adalah 10,087 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap
- c. Apabila nilai X_1 -0,40 menunjukkan bahwa apabila X_1 naik sebesar 1% akan menyebabkan penurunan pada tingkat produktivitas sebesar -0,40% dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.
- d. Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,462 menyatakan setiap penambahan (karena tanda+) satu nilai dari variabel X_2 akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,462. Koefisien variabel X_2 akan mempengaruhi secara signifikan variabel X_2 sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$).

4.4. Uji Hipotesis

4.4.1 Uji T (Uji Parsial)

Hasil Uji T (Uji Parsial) Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengaruh X_1 (Rekrutmen) terhadap Y (Produktivitas), berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikansi sebesar $0,628 > 0,05$, dengan demikian H_a ditolak dan menerima H_o .

Jadi dikatakan bahwa X1 (Rekrutmen) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y(Produktivitas) dan thitung sebesar -0,488 menunjukkan arah pengaruh X1 (Rekrutmen) terhadap Y(Produktivitas) adalah berpengaruh negatif .

b. Pengaruh X2(Penempatan) terhadap Y(Produktivitas), berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_a ditolak dan menerima H_o . Jadi dikatakan bahwa X1 (Rekrutmen) berpengaruh signifikan terhadap Y(Produktivitas) dan thitung sebesar 5,814 menunjukkan arah pengaruh (Rekrutmen) terhadap Y(Produktivitas) adalah berpengaruh positif .

4.4.2 Uji F

Uji hipotesis secara bersama-sama (Uji F) antara variabel bebas dalam hal ini Rekrutmen (X1), Penempatan (X2) terhadap Produktivitas (Y). Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18

Hasil Uji Simultan F (Test)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	174.598	2	87.299	17.388	.000 ^a

Residual	195.806	39	5.021		
Total	370.405	41			

a. Predictors: (Constant), x2,x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016.

Hasil perhitungan olah data pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa F hitung 17,388 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara Rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2), terhadap Produktivitas (Y).

4.4.3 Koefisiensi Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel dependen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien determinasi pada tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.444	2.24069

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Dari tabel 4.19 dapat diketahui bahwa angka R sebesar 0,687 menunjukkan bahwa korelasi / hubungan antara rekrutmen (X1) dan Penempatan (X2) dengan variabel dependen produktivitas (Y) adalah lemah, kuat berada diatas 0,5. Angka R square atau Koefisien Determinasi adalah 0,471 (berasal dari 0,471 x 0,471). Hal ini berarti 47% variasi dari Rekrutmen (X1) dan Penempatan (X2) bisa dijelaskan oleh variasi variabel dependent produktivitas (Y). Sedangkan sisanya (100%-47% = 53%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

4.5. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

4.5.1. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan Uji Hipotesis yang pertama, menunjukkan bahwa pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Karyawan di RSI Ngemplak Margoyoso Pati diperoleh thitung sebesar -0,488 dan nilai signifikansinya sebesar $0,628 > 0,05$ artinya Rekrutmen tidak berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Karyawan di RSI Ngemplak margoyoso Pati. Hasil ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan Rekrutmen merupakan proses mendapatkan calon pekerja atau anggota organisasi baru yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi pekerjaan atau jabatan yang kosong di lingkungan suatu organisasi.

Rekrutmen yang baik dan benar sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi. Dengan rekrutmen yang baik dan benar akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja yang baik, berkualitas dan berkompetensi untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika dalam mencari karyawan jika perekrutan dilakukan dengan benar dalam hal ini adalah seorang pelamar memiliki pengetahuan yang tinggi, profesional, dan ahli dalam bidang yang dibutuhkan Rumah Sakit.

Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerjaan atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi, yaitu lahiriyah

dan batiniyah. Kompetensi lahiriyah didefinisikan sebagai kekuatan yang pengertiannya dapat dibedakan atau tergantung dari jenis pekerjaan, kewajiban atau tanggung jawab yang dipikul seorang pekerja. Kompetensi batiniyah dapat didefinisikan sebagai sifat atau karakter dapat dipercaya atau jujur, dan amanah, yang merupakan salah satu sifat utama Nabi Muhammad saw yaitu *siddiq*.

Dalam hal ini Rasul pernah bersabda : “*ketika engkau menyalahkan amanah, maka tunggulah kehancuran.*” Dikatakan , hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda, *ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.*” Karena rekrutmen tidak bersinggungan langsung dengan produktivitas maka hasilnya tidak terlalu signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen dan penempatan yang paling berpengaruh ialah variabel penempatan tenaga kerja.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan hasil penelitian Erwin Nuha, Djahur Hamid dan M. Faisal Riza: Jurnal Administrasi Bisnis (2014) menyatakan hasil penelitiannya bahwa dalam proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pelatihan karyawan akan berjalan dengan baik jika perusahaan mendapatkan karyawan yang berkompentensi dan sesuai kebutuhan perusahaan.

Akan tetapi penelitian ini didukung oleh peneliti Ellyta Yullyanti: Jurnal Administrasi dan Organisasi Bisnis dan

Birokrasi(2009) No.3 Vol.16 tentang Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai menyatakan bahwa rekrutmen memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi. Hasil ini berbeda dengan temuan sebelumnya, yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh langsung terhadap kinerja. Tingkat generalisasi kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi hanya berlaku pada konteks penelitian ini, dan belum tentu berlaku pada bagian lainnya

4.5.2. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Penempatan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan Uji Hipotesis yang ke dua, menunjukkan bahwa pengaruh Penempatan Produktivitas Karyawan diperoleh t hitung sebesar 5,814 dan nilai signifikasinya sebesar $0,000 > 0,05$ artinya bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di RSI Ngemplak Margoyoso Pati.

Hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian pengaruh langsung antara penempatan terhadap Produktivitas menunjukkan bahwa antar kedua variabel yang diuji memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Hal tersebut berarti bahwa hubungan antara Penempatan terhadap Produktivitas Karyawan dapat dilihat secara nyata. Korelasi positif yang didapat memiliki arti apabila penempatan responden mengalami peningkatan maka

produktivitas responden akan mengalami peningkatan juga, dan peningkatan yang didapat adalah peningkatan yang nyata (signifikan).

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga pada akhirnya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai sesuai dengan target perusahaan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa tingkat penempatan yang sesuai akan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian diatas antar lain I Ketut Febri Ananta, dan I. G. A. Dewi Andyani, *E Jurnal Universitas Undayana* 5.2 (2016) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.

4.5.3 Pembahasan Analisis Determinasi (R^2)

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, perlu melihat nilai dari koefisien determinasi. Sebagaimana sudah diuraikan diatas,

bahwa nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka R^2 (R square) adalah sebesar 0,471, yang artinya besar pengaruh variabel independen (Rekrutmen dan Penempatan) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) adalah 0,471.

Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Rekrutmen dan Penempatan (X) dalam upaya menjelaskan variabel produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.