

**Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap
Kinerja Organisasional Dimoderasi Prinsip Prinsip Islam pada
Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Intan Charadina Putri
Nomor Mahasiswa : 14311065
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

**Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap
Kinerja Organisasional Dimoderasi Prinsip Prinsip Islam pada
Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
(STRATA-1) di Program Studi Manajemen.

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Oleh :

Nama : Intan Charadina Putri
Nomor Mahasiswa : 14311065
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

SURAT PERNYATAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : INTAN CHARADINA PUTRI

No. Mhs :14311065

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dengan sebenar-benarnya menyatakan bahwa skripsi in saya susun tanpa tindakan plagiarism sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan plagiarism, saya akan bertanggungjawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya.

Yoyakarta, 12 Desember 2018

Hormat Saya,



Intan Charadina Putri

**Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap
Kinerja Organisasional Dimoderasi Prinsip Prinsip Islam pada
Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang**

SKRIPSI

Oleh

Nama	: Intan Charadina Putri
Nomor Mahasiswa	: 14311065
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 11 Desember 2018

Dosen Pembimbing,



Muafi, Dr., SE., M.Si.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH SELEKSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA
ORGANISASIONAL DIMODERASI PRINSI-PRINSIP ISLAM PADA RUMAH SAKIT
(RSI) MAGELANG**

Disusun Oleh : **INTAN CHARADINA PUTRI**

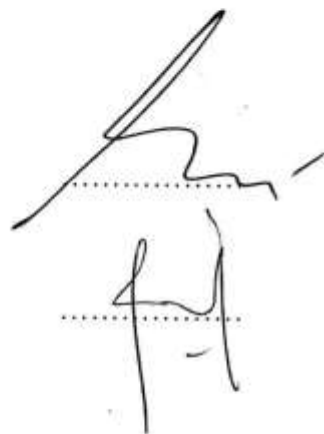
Nomor Mahasiswa : **14311065**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 17 Januari 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Muafi, Dr., M.Si.

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin, peneliti persembahkan penelitian ini untuk:

- Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya.
- Nabi Muhammad SAW yang menjadi tauladan bagi seluruh umat.
- Papa Totok Besar Sad Kuntoko Hadi S.E, dan mama Endah Nurmawarni S.H. sebagai kedua orang tua penulis yang selalu mencurahkan kasih sayang doa, serta semangatnya kepada penulis.
- Noor Kartika Anindhita S.H, dan Astrid Fadhila Dhamayanti S.H, sebagai kakak yang selalu memberikan semangat serta donya.
- Keluarga Besar Singgih Ramelan dan Soeranto atas doa , semangat dan dukungannya.
- Seluruh sahabat-sahabat terbaik penulis yang selalu ada disaat suka dan duka.

Motto

الْوَالِدُ أَوْسَطُ أَبْوَابِ الْجَنَّةِ فَإِنْ شِئْتَ فَأَضِعْ ذَلِكَ الْبَابَ أَوْ احْفَظْهُ

“Orang tua adalah pintu surga paling tengah. Kalian bisa sia-siakan pintu itu atau kalian bisa menjaganya.”

(HR. Tirmidzi, no. 1900; Ibnu Majah, no. 3663 dan Ahmad 6:445. Al-Hafizh Abu Thahir mengatakan bahwa hadits ini *hasan*.)

Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Organisasional Dimoderasi Prinsip Prinsip Islam pada Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang

Intan Charadina Putri
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
IntanCharadina@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis seleksi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasional dimoderasi prinsip-prinsip Islam pada Rumah Sakit Islam di kota Magelang. Pengambilan data penelitian ini melalui wawancara kepada 3 responden serta melalui kuisioner yang berdasarkan skala Likert 5 point dimana penyebarannya menggunakan sampel sebesar 113 karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap di rumah sakit, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus, kuisioner yang memenuhi syarat hanya ada 95 kuisioner. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.3.0 dengan metode analisis SEM (*Structure Equation Modelling*). Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa, seleksi karyawan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional, pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional, seleksi karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional dimoderasi prinsip Islam, serta pelatihan dan pengembangan karyawan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional dimoderasi prinsip Islam.

Kata Kunci: Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Prinsip-prinsip Islam, Kinerja Organisasional.

***The Impact of Selection, Training and Development Performance in Moderating
Islamic Principles at Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang***

Intan Charadina Putri
Management, Faculty of Economics, Islamic University of Indonesia
IntanCharadina@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine and analyze selection, training and development on organizational performance in moderating Islamic principles at Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang. Retrieval of this research data through interviews with 3 respondents and through questionnaires based on 5-point Likert scale where the distribution uses a sample of 113 employees who are jobholder in the hospital, so this research is called census research, the questionnaire that fulfills the requirements is only 95 questionnaires . The analytical test tool is SmartPLS v.3.0 with SEM analysis method (Structure Equation Modeling). The results of this study found that, employee selection does not have a positive and significant effect on organizational performance, training and employee development has a positive and significant influence on organizational performance, employee selection has a positive and significant influence on organizational performance in moderating Islamic principles , and employee training and development does not have a positive and significant influence on organizational performance in moderating Islamic principles.

Keywords: *Selection, Training and Development, Islamic Principles, Organizational Performance.*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penyusun panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya, dengan membuka hati dan pikiran penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas penyusunan Skripsi dengan judul “PENGARUH SELEKSI, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA ORGANSASIONAL DIMODERASI PRINSIP PRINSIP ISLAM PADA RUMAH SAKIT ISLAM (RSI) MAGELANG”, dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta pengikutnya sampai akhir nanti. Aamiin.

Dengan terlaksanannya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D.selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Muafi, Dr., SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang baik, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penulisan Skripsi ini.

4. Bapak Anas Hidayat, Drs., M.B.A., Ph.D selaku Dosen pembimbing Akademik.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, karyawan dan civitas akademika Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu dr Anggriyani Hartati selaku Direktur Rumah Sakit Islam Kota Magelang yang telah menizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh Bapak dan Ibu karyawan Rumah Sakit Islam Kota Magelang yang telah membantu serta memudahkan penulis dalam melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Kota Magelang.
8. Mbak Ria dan mbak Heni selaku karyawan Seretariat Rumah Sakit Islam Kota Magelang yang sudah membantu dan membimbing penulis.
9. Orang Tua tercinta , Mama Endah Nurmawarni S.H dan Papa Totok Besar Sad Kuntoko Hadi S.E, atas doa, curahan perhatian, cinta kasih, semangat dan doa restu kepada penulis serta fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk terlaksananya Penulisan Skripsi ini, atas segala hal yang telah diberikan kepada penulis yang tidak akan pernah bisa terbalaskan, semoga Allah SWT selalu melimpahkan Rahmat-Nya.
10. Kakak-kakak tersayang Noor Kartika Anindhita S.H, dan Astrid Fadhila Dhamayanti S.H, atas doa, kasih sayang dan semangatnya yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan Penulisan Skripsi ini.

11. Dyah Rosmawati, Syamsurizal, Anisa Farah Nabila, selaku Tante, Om dan saudara sepupu yang telah semangat , doa, dukungan, ilmu dan rumah kedua selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta.
12. Keluarga Besar Singgih Ramelan dan Soeranto atas doa , semangat dan dukungannya.
13. Sahabat-sahabat terbaik penulis yang selalu ada disaat suka dan duka, Febriana Dewi Saraswati, Tiara Wahyu, Bornia Novita Sari Sabowo, Julia Anisa, Hafizah Aulia Fatmawati, Dio Berlianti.
14. Teman-teman KKN Dusun Kaligintung, Kecamatan Pituruh, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah yang telah berjuang bersama untuk memajukan Dusun Kaligintung, dan terimakasih atas pengalaman mengesankan yang pernah dilalui bersama.
15. Semua Pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini apa yang telah penulis susun jauh dari sempurna, hal ini disebabkan masih sangat terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan demikian penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan, pengetahuan yang dimiliki, serta keyakinan dan ketekunan disertai doa sehingga terwujud skripsi ini.

Kebenaran mutlak hanya milik Allah SWT, dan kesalahan berasal dari manusia, oleh karena itu penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan didalam Penulisan Hukum ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Allahuma Aamiin.

Wassalamu'allaikum Wr. Wb.

Yogyakarta,

Penyusun

Intan Charadina Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6

BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.1.1. Hubungan Seleksi karyawan terhadap Kinerja Organisasional	7
2.1.2. Hubungan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Organisasional	9
2.1.3. Hubungan Seleksi karyawan terhadap Kinerja Organisasional Dimoderasi prinsip Islam	11
2.1.4. Hubungan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Organisasional Dimoderasi Prinsip Islam	13
2.2. Landasan Teori.....	19
2.2.1. Praktik Sumberdaya Manusia.....	19
1. Seleksi	20
2. Pelatihan dan Pengembangan.....	22
3. Prinasip-prinsip Islam	25
4. Kinerja Organisasional	19
2.3. Hubungan Antar Variabel	31
2.3.1. Hubungan antara Seleksi karyawan terhadap Kinerja Organisasional	31

2.3.2.	Hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Organisasional	32
2.3.3.	Hubungan antara Seleksi karyawan terhadap Kinerja Organisasional Dimoderasi prinsip Islam	33
2.3.4.	Hubungan antara Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Organisasional Dimoderasi Prinsip Islam	34
2.4.	Kerangka Pemikiran	35
2.5.	Hipotesis Penelitian	35
BAB III		37
METODE PENELITIAN		37
3.1.	Pendekatan Penelitian	37
3.2.	Lokasi Penelitian	37
3.2.1.	Profil Perusahaan	37
3.3.	Variabel Penelitian	38
3.3.1.	Variabel Eksogen (Independen)	38
3.3.2.	Variabel Moderasi	38
3.3.3.	Variabel Endogen (Dependen)	38
3.4.	Definisi Operasional	38

3.4.1.	Praktik-praktik Sumberdaya Manusia (Variabel Eksogen)	38
3.4.1.1.	Seleksi	39
3.4.1.2.	Pelatihan dan Pengembangan	39
3.4.2.	Prinsip-prinsip Islam (Variabel Moderasi)	40
3.4.3.	Kinerja Organisasional (Variabel Endogen)	42
3.5.	Populasi dan Sampel	43
3.6.	Metode Pengumpulan Data	43
3.6.1.	Jenis Data	43
3.6.1.1.	Data Primer	43
3.6.1.2.	Data Sekunder	43
3.7.	Teknik Pengumpulan Data	43
1.	Kuisisioner	44
2.	Wawancara	44
3.8.	Metode Pengolahan Data	44
3.8.1.	Analisis Deskriptif	44
3.8.2.	<i>Analisis Structural Equation Modelling (SEM)</i>	44
3.8.3.	<i>Partial Least Squar (PLS)</i>	45
3.8.4.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	45
3.8.4.1.	<i>Convergent Validity</i>	46
3.8.4.2.	<i>Discriminant Validity</i>	47
3.8.4.3.	<i>Composite Validity</i>	47
3.8.4.4.	<i>One Order Factor Analysis</i>	48
3.8.5.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	48

3.8.5.1.	R-Square	48
3.8.5.2.	Q2 Predictive Relevance	48
3.8.5.3.	Uji Hipotesis (<i>Boothstraping</i>)	49
BAB IV		49
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		49
4.1.	Pengumpulan Data	49
4.2.	Analisis Deskriptif	49
4.2.1.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	52
4.2.1.1.	Hasil Analisis Variabel Eksogen	52
4.2.1.1.1.	Variabel Seleksi (X_1)	52
4.2.1.1.2.	Variabel Pelatihan dan Pengembangan (x_2)	54
4.2.1.2.	Variabel Moderasi	55
4.2.1.3.	Variabel Endogen	57
4.3.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	59
1.	<i>Convergent Validity</i>	59
2.	<i>Discrimant Validity</i>	64
3.	<i>Composite Validty</i>	65
4.4.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	66
4.4.1.	R-Square	66
4.4.2.	Q2 Predictive Relevance	67
4.4.3.	Uji Signifikansi (<i>Bootstraping</i>)	68

4.4.3.1.Hipotesis 1: Pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja organisasional	68
4.4.3.2.Hipotesis 2: Pengaruh pelatihan dan pengembangan employee terhadap kinerja organisasional	69
4.4.3.3.Hipotesis 3: Pengaruh seleksi terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam	70
4.4.3.4. Hipotesis 4: Pengaruh pelatihan dan pengembangan employee terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam	71
4.5. Pembahasan	72
4.5.1. Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Organisasional	72
4.5.2. Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Organisasional ...	73
4.5.3. Prinsip Islam memoderasi Seleksi karyawan terhadap Kinerja Organisasional	74
4.5.4. Prinsip Islam memoderasi Pelatihan dan Pengembangan karyawan terhadap Kinerja Organisasional	75
BAB V	78
KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran	78
5.3. Daftar Pustaka	92

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu	16
Table 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu	18
Table 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	50
Table 4.2 Karakteristik Responden	50
Table 4.3 Seleksi (X_1)	52
Tabel 4.4 Hasil Analisis Frekuensi Seleksi (X_1)	53
Tabel 4.5 Pelatihan dan Pengembangan (X_2).....	54
Tabel 4.6 Hasil Analisis Frekuensi Pelatihan dan Pengembangan (X_2)	55
Table 4.7 Prinsip Islam (Z)	56
Tabel 4.8 Hasil Analisis Frekuensi Prinsip Islam (Z)	57
Table 4.9 Kinerja Organisasional	57
Tabel 4.10 Hasil Analisis Frekuensi Kinerja Organisasional (Y)	58
Table 4.11 <i>Convergent Validity</i>	59
Tabel 4.12 Nilai Loading Faktor konsruk eksogen Seleksi	61
Table 4.13 Nilai loading factor kontruk eksogen Pelatihan dan Pengembangan ..	61
Table 4.14 Nilai loading factor konstruk Eksogen Prinsip Islam	61
Table 4.15 Nilai loading factor Konstruk Eksogen Kinerja Organisasional	62
Table 4.16 Nilai loading factor Konstruk Eksogen seluruh variabel setelah uji indicator	63
Table 4.17 Nilai <i>Cross Loading</i>	64
Table 4.18 Konstruk <i>Reabilitas dan Validitas</i>	65

Table 4.19 <i>R-Square</i>	66
Table 4.20 <i>Q2 Predictive Relevance</i>	67
Table 4.21 Hasil T Statistik	68
Table 4.22 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Framwork</i>	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model	60
Gambar 4.2 Hasil Uji Outer Model setelah Estimasi Ulang	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 2 Wawancara	91
Lampiran 3 Tabulasi Data Mentah	96
Lampiran 4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	103
Lampiran 5 Hasil Uji Outer Model	105
Lampiran 6 Hasil Uji Inner Model	108
Lampiran 7 Surat Keterangan Permohonan Ijin Penelitian	110
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian	111
Lampiran 9 Biodata Peneliti	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Agama Islam merupakan mayoritas agama yang ada di Indonesia. Penerapan prinsip agama Islam sangat fleksibel pada segala segi kehidupan seperti halnya dalam ekonomi, Islam sangatlah menolak sebuah proses perdagangan dengan adanya riba didalamnya sesuai dengan ayat Al-Quran (Qurthuby *et al*,2015) surat ke 3 ayat ke 130 yang berisikan “ Wahai orang-orang yang beriman! Jangan lah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah agar kamu beruntung.” Hal ini menunjukkan bahwa Islam telah mengatur batasan-batasan untuk manusia agar tidak sampai terjerumus pada bisikan-bisikan setan yang mengarah pada keburukan.

Penerapan prinsip Islam pada aspek kehidupan manusia merupakan suatu kemuliaan, mereka tidak hanya merasakan ketenangan saja namun juga menjalaninya dengan mendapatkan pahala. Islam tidak pernah menyulitkan para pengikutnya, bahkan keinginan dalam menjalankan suatu kegiatan yang berpahala jika seseorang memiliki halangan untuk melaksanakannya mereka akan tetap mendapatkan pahala walau hanya niat dalam hati saja, sebagaimana dijelaskan didalam Al-Quran (Qurthuby *et al*,2015) ayat ke 2 surat ke 284 berisikan “...Jika kamu menyatakan apa yang ada didalam hatimu atau kamu sembunyikan, niscaya Allâh memperhitungkannya (tentang perbuatan itu) bagimu. Dia mengampuni siapa yang Dia kehendaki dan mengadzab siapa yang Dia kehendaki...”.

Didalam aspek kehidupan, Islam akan memberikan perspektif tertentu untuk segala aktivitas manusia seperti halnya mempertimbangkan pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan menyempurnakan pekerjaan sebagai kewajiban dari agama, membangun kesejahteraan hubungan sosial bergantung pada bisnis, serta menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan (Ali, 2009). Kemudian seperti yang dikatakan oleh Dhar (2017) dengan menerapkan praktik sumberdaya manusia Islam, organisasi akan mencoba untuk mencari rahmat dari Allah, kemudian dengan memiliki rahmat dari Allah kita tidak akan hanya mendapatkan keuntungan dunia saja namun diakhirat juga. Menerapkan nilai nilai agama Islam didalam praktik-praktik sumberdaya manusia, hal ini dapat meningkatkan perbaikan pada sistim praktik-praktik sumberdaya manusianya, seperti yang dikatakan oleh Razimi *et al* (2014) dimana dengan adanya penyertaan nilai-nilai dan pedoman Islam dalam sistem sumberdaya manusia akan memiliki potensi untuk meningkatkan nilainya karena agama dan sistim manajemen sumberdaya manusia berfokus pada manusia dan perilaku mereka.

Oleh sebab itu jika penerapan praktik-praktik sumberdaya manusia dengan prinsip Islam didalamnya, maka sumberdaya manusia yang dimiliki akan menjadi aset bagi sebuah perusahaan karena secara tidak langsung prinsip-prinsip agama itu akan mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku dalam pekerjaan sehingga setiap apapun yang mereka kerjakan berpedoman kepada Al-Quran dan Al-Hadist ini akan menjadi sebuah keunggulan kompetitif yang sangat tidak dapat ditiru oleh kompetitor perusahaan. Organisasi yang menyelaraskan praktik-praktik

sumberdaya manusia mereka dengan prinsip-prinsip Islam cenderung berkinerja lebih baik (Moideenkutty et al. 2011).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rana dan Malik (2017) mendapatkan hasil bahwa praktik sumberdaya manusia memiliki hasil yang positif terhadap kinerja organisasional, kemudian setelah dimoderasi dengan prinsip prinsip Islam hasilnya tetap pada positif.

Menurut Bohlander (2011) kegiatan manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai macam termasuk menganalisis lingkungan kompetitif perusahaan dan merancang pekerjaan sehingga strategi perusahaan dapat berhasil diterapkan sehingga hal ini, pada gilirannya membutuhkan mengidentifikasi, merekrut, dan memilih orang yang tepat untuk pekerjaan-pekerjaan; pelatihan, memotivasi, dan menilai orang-orang ini; mengembangkan kebijakan kompensasi yang kompetitif untuk mempertahankan mereka, dan perawatan mereka untuk memimpin organisasi dimasa depan dan berjalan pada daftar. Dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti terkait dampak apa yang akan terjadi pada praktik sumber daya manusia yaitu seleksi serta pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organsiasional dengan dimoderasi prinsip-prinsip Islam yang akan dilakukan pada perusahaan yang berbasis Islam.

Objek riset yang diteliti oleh peneliti merupakan salah satu rumah sakit yang berbasis Islam di kota Magelang yaitu Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang. Rumah sakit ini dikelola oleh swasta yang lokasinya terletak di Kota Magelang. Didalam objek riset ini peneliti ingin meninjau seberapa jauh prinsip prinsip Islam

yang dijalankan RSI untuk memperkuat praktik-praktik sumberdaya manusia terhadap kinerja organisasi.

Hasil pengamatan di lapangan terdapat praktik-praktik prinsip Islam di RSI dalam sistem penyeleksian karyawan baru. Para calon karyawan baru akan melewati beberapa test penyeleksian yang salah satunya tentu berkaitan dengan ke-Islaman, seperti halnya karyawan akan dites secara tertulis terkait ilmu pengetahuan mereka tentang ke-Islaman, pertanyaan-pertanyaan yang tercantum didalam tes salah satunya seperti “seberapa banyak kamu melaksanakan sholat”, setelah itu calon karyawan juga diharuskan untuk mengikuti tahap pengetesan dalam membacaan Al-Quran. Kemudian selain itu peneliti juga menemukan bahwa untuk para perawat yang sudah diterima sebagai perawat baru mereka akan melewati proses orientasi dimana para perawat baru akan diberi pembekalan terkait Standar Prosedur Operasional (SPO). SPO ini meliputi etika seorang perawat dalam melayani seorang pasien seperti halnya ketika perawat memasuki ruang inap pasien, perawat harus mengucapkan salam “*Assalamu’alaikum*” terlebih dahulu. Kemudian ketika perawat akan melakukan kegiatan keperawatan contohnya memandikan pasien, memasukkan jarum suntik maupun jarum infus kepada pasien perawat harus terlebih dahulu mengawalinya dengan membaca “*Bismillahirrahmanirrahim*” serta mengakhirinya dengan membaca “*Alhamdulillah rabbi alamin*”.

Hal ini menunjukkan bahwa RSI telah menerapkan praktik-praktik prinsip-prinsip Islam dalam sistimnya, namun dengan demikian peneliti ingin mengetahui lebih lanjut apakah prinsip-prinsip Islam itu memiliki keterkaitan

dengan praktik-praktik sumberdaya manusia terhadap kinerja organisasional? Apakah memang betul prinsip-prinsip Islam itu benar-benar diterapkan oleh RSI? Apakah prinsip-prinsip Islam itu memoderasi praktik-praktik sumberdaya manusia terhadap kinerja organisasional? Apakah prinsip-prinsip Islam bisa memoderasi praktik-praktik sumberdaya manusia terhadap kinerja organisasional? Oleh karena itu ini menjadi *trigger* bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana pengaruh seleksi, pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasional dimoderasi dengan prinsip Islam.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah penyeleksian karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional?
2. Apakah pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional?
3. Apakah penyeleksian karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional dimoderasi oleh prinsip Islam?
4. Apakah pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional dimoderasi oleh prinsip Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penyeleksian karyawan terhadap kinerja organisasional.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasional.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penyeleksian karyawan terhadap kinerja oranisasional dimoderasi prinsip Islam memperkuat dampaknya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja oranisasional dimoderasi prinsip Islam memperkuat dampaknya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menjadikan penelitian ini sebagai sarana dan media dalam menambah pengetahuan, wawasan mengenai pengaruh praktik sumberdaya manusia terhadap kinerja organisasi dengan dimoderasi oleh penerapan prinsip prinsip Islam, pada Rumah Sakit Islam.

2. Bagi Instansi

Dapat menjadikan penelitian ini sebagai pertimbangan dan sumber informasi perusahaan untuk meningkatkan Praktik Sumberdaya Manusianya dengan menerapkan prinsip – prinsip Islam supaya meningkatnya kinerja organisational.

3. Bagi Pihak Lainnya

Dapat menjadi sumber informasi penelitian selanjutnya agar penelitian selanjutnya dapat menemukan celah-celah yang ada dalam penelitian ini dan melengkapi penelitian sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dengan menyesuaikan tema yang sama dengan peneliti yang terdahulu. Adapun penelitian – penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Hubungan Seleksi karyawan terhadap Kinerja Organisasional

1. Farouk et al 2016

Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *HRM Practices and Organisational Performance in the UAE Banking Sektore: The Mediaton of Organisational Innovation* adalah *Selection* terhadap *Organisational Performance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, dengan adanya mediasi dari *Organisation Innovation* menghasilkan hasil yang positif dan signifikan serta efek interaksi dari *Innovation strategy* pada seleksi adalah seigifikan dan positif. Penelitian ini menggunakan tujuh variabel yaitu *Recruitment & Selection, Training & Development, Compensanation & Incentives, Performance Appraisal, Organisational Innovation, Organisational performance*. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 165 responden manajer yang bekerja di bank UAE.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan tema yang akan digunakan. Sedangkan perbedaannnya yaitu penelitian yang akan

dilaksanakan akan menggunakan moderasi prinsip Islam tidak menggunakan Mediasi *Organisational Innovation*.

2. Moamer dan Elhwaij (2016)

Memperoleh hasil penelitian tentang *Impact of Human Resource Management Practice on Firm Performance in Malaysia Small and Medium Scale Enterprises* adalah *Training and Development* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Performance*, penelitian ini menggunakan delapan variabel yaitu *Training and Development, Selective Hiring, Behaviour and Attitude, Teamwork, Performance Appraisal, Human Resources Planning Compensation*, dan *Firm Performance*. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 100 usaha kecil menengah (UKM) yang berada diseluruh area Kuala Lumpur Malaysia.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada metode pengambilan data yaitu metode kuantitatif dan tema yang akan digunakan dipenelitian yang akan dilakukan. Sedangkan perbedaanya adalah penelitian yang akan datang menggunakan pengukuran hasil Moderation dengan *Structural Equation Modeling* (SEM).

3. Amin et al (2014)

Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *The impact of human resource management practices on performance Evidence from a Public University* adalah *Recruitment and Selection* memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap *Organisational Performance*. Penelitian ini menggunakan delapan variable yaitu *Recruitment and Selection, Training, Performance*

Appraisal, Career Planning, Employee Participation, Job Definition, Employee Compensation, dan University Performance. Sedangkan sampel yang digunakan terdiri dari 300 peserta, 111 dibawah 30 tahun, 98 berada dalam kisaran 30-40 tahun, 53 berada dalam kisaran 41-50 tahun dan 38 berada di atas 50 tahun. Mayoritas responden di bawah 40 tahun.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan datang adalah pada metode yang akan digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan tema yang akan digunakan dipenelitian yang akan dilaksanakan. Perbedaan penelitian ini dan yang akan dilaksanakan adalah tempat pengambilan data pada penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan perusahaan perhotelan. Kemudian dalam penelitian yang akan datang peneliti memasukan unsur prinsip Islam sebagai memoderasi setiap variable yang ada.

2. Hubungan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Kinerja Organisasional

1. Beh dan Loo (2013)

Memperoleh hasil penelitian tentang *Human Resources Management Best Practices and Firm Performance: A Universalistic Persepective Approach* adalah *Training and Development* memiliki pengaruh yang positif dalam *Performance organization* penelitian ini menggunakan dua belas variable yaitu *Strategic HRM Alignment, Recruitment & Selection, Training & Development, Compensation & Benefit, Performance Appraisal, Internal Communication, Career Planning, Job Design, Rate Productivity, Quality of Service/Product, Customer Service, dan Sales Growth.* Sedangkan sampel yang

digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 311 sampel dari tujuh perusahaan asuransi yang berbeda.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada metode pengambilan data yaitu metode kuantitatif dan tema yang akan digunakan dipenelitian yang akan dilakukan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan datang menambahkan adanya variabel prinsip Islam dan dilakukan menggunakan pengukuran hasil dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) tidak dengan SPSS.

2. Mehmood *et al* (2017)

Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *The Impact of Human Resources Management Practice on Organisational Performance* adalah *Training and Development* memberikan efek yang signifikan dan positif pada *Job Satisfaction* dan *Organisational Performance*. Penelitian ini menggunakan tujuh variabel yaitu *Training*, *performance appraisal*, *employee participation*, *job description*, *compensation organizational*, *employee job satisfaction*, dan *organizational performance*. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 90 karyawan yang berasal dari universitas negeri dan swasta yang berprofesi akademisi dan staf pendukung.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada metode yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan tema yang akan digunakan dipenelitian yang akan dilakukan. Perbedaannya adalah penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode pengukuran hasil dengan SEM.

3. Naveed et al (2017)

Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Understanding Percieved Organisational Performance through Human Resources Practices* adalah *Training and Development* memiliki hubungan yang positif terhadap *Organisational Performance* penelitian ini menggunakan enam variabel yaitu *Recruitment and Selection, Training and Development, Reward and Compensation, Employees Participation, Performance Appraisal, (three Internal Factors) Efficiency, Effectiveness, Fairness, and (External Factor) Efficiency*. Sedangkan sampel yang digunakan terdiri dari 384 pejabat dan petugas pemadam kebakaran dari *Punjab Emergency Server (Rescue 1122)*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan tema yang akan digunakan dipenelitian yang akan dilakukan. Sedangkan perbedaannya yaitu objek penelitian yang akan dilaksanakan merupakan rumah sakit bukan menggunakan instansi pemadam kebakaran.

3. Hubungan Seleksi terhadap Kinerja Organisasional Dimoderasi

Prinsip Islam.

1. Rana dan Malik (2017)

Memperoleh hasil dari penelitian tentang *Impact of HR practices on organizational performance: moderating role of Islamic principles* adalah bahwa HR Practice termasuk *selection* menghasilkan hubungan yang signifikan dan positif terhadap *Organisational Performance*, kemudian hasil moderasi dengan penerapan prinsip-prinsip Islam terlihat positif. Penelitian ini menggunakan tujuh

variabel yaitu *Recruitment and Selection, Training and Development, Compensation, Performance Appraisal, Employee involvement, organisational performance*, dan *Application of Islamic Principle*. Penelitian ini menggunakan 282 responden yang terdiri dari karyawan tingkat rendah, menengah hingga senior dari perusahaan sektor telekomunikasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesamaan dengan metode kuantitatif dan tema yang akan digunakan pada penelitian yang akan dilakukan. Sementara perbedaannya adalah penelitian akan dilaksanakan di rumah sakit bukan di sektor telekomunikasi.

2. Azmi (2010)

Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Islamic Human Resource Practices and Organisational Performance: A Preliminary Finding of Islamic Organisations in Malaysia* adalah *Islamic Selection and Recruitment Practice* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap *Organisational Performance*. Penelitian ini menggunakan enam variabel yaitu *Islamic Selection and Recruitment Practice, Islamic Training and Development Practices, Islamic Career Development Practice, Islamic Performance Management Practice, Islamic Reward Practice, Organisational Performance*. Sedangkan dalam sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari 300 responden dari lima perusahaan.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada metode penelitian kuantitatif dan tema yang sama pada penelitian

yang akan dilakukan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini dilakukan di Malaysia sedangkan penelitian yang akan dilakukan berada di Indonesia.

3. Dhar *et al* (2017)

Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Impact of Islamic Human Resources on Organisational Performance through Organisational Commitment in the Banking Sector of Bangladesh* adalah *Practice of Islamic Recruitment Selction Practice* terhadap *Organisational Performance* menunjukkan hasil yang positif dan signifikan serta efek pada *Organisational Commitment* juga juga mendapatkan hasil yang positif dan signifikan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu *Islamic HR Practice*, *Organisational Performance*, *Organisational Commitment*. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 265 manajer cabang dari enam bank Islam dibawah naungan bursa efek Dhaka dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada metode yang digunakan yaitu metode penelitian pengambilan data kuantitatif dan tema yang akan digunakan dipenelitian yang akan dilakukan serta menggunakan alat pengukuran hasil dengan menggunakan SEM. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian akan dilaksanakan di Indonesia tidak di Malaysia.

4. Hubungan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja

Organisasional Dimoderasi Prinsip Islam

1. Azmi (2015)

Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Islamic Human Resource Practice and Organisation Performance Some finding in a developing country*

adalah *Islamic training and development* terhadap *Organisational Performance* menunjukkan hasil yang positif dan signifikan serta efek pada *Organisational Commitment* juga mendapatkan hasil yang positif dan signifikan. Penelitian ini menggunakan enam variabel yaitu *Islamic Recruitment and Selection Practices*, *Islamic Training and Development Practice*, *Islamic Career Development Practice*, *Islamic Performance Management Practice*, *Islamic Reward Practice*, *Organisational Performance*. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 120 sampel yang diambil dari institusi *Islam* di Malaysia namun kuisioner yang disebar hanya kembali 112 kuisioner.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada metode yang digunakan yaitu metode penelitian pengambilan data kuantitatif dan tema yang akan digunakan dipenelitian yang akan dilakukan. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang akan datang akan dilaksanakan di rumah sakit *Islam* di Indonesia.

2. Rana dan Malik (2016)

Memperoleh hasil dari penelitian tentang *Impact of HR practices on organizational performance: moderating role of Islamic principles* adalah bahwa HR Practice termasuk *training and development* menghasilkan hubungan yang signifikan dan positif terhadap *Organisational Performance*. Moderasi dengan penerapan prinsip-prinsip *Islam* terlihat positif. Penelitian ini menggunakan tujuh variabel yaitu *Recruitment and Selection*, *Training and Development*, *Compensation*, *Performance Appraisal*, *Employee involvement*, *organisational performance*, dan *Application of Islamic Principle*. Penelitian ini menggunakan

282 responden yang terdiri dari karyawan tingkat rendah, menengah hingga senior dari perusahaan sektor telekomunikasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dengan metode kuantitatif dan tema yang akan digunakan pada penelitian yang akan dilakukan. Sementara perbedaannya adalah penelitian akan dilaksanakan di rumah sakit bukan di sektor telekomunikasi.

3. Dhar *et al* (2017)

Memperoleh hasil bahwa penelitian tentang *Impact of Islamic Human Resources on Organisational Performance through Organisational Commitment in the Banking Practices of Islamic Training & Development; of Islamic Recruitment Selction Practice* terhadap *Organisational Performance* menunjukkan hasil yang positif dan signifikan serta efek pada *Organisational Commitment* juga mendapatkan hasil yang positif dan signifikan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu *Islamic HR Practice*, *Organisational Performance*, *Organisational Commitment*. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 265 manajer cabang dari enam bank islam di bawah naungi bursa efek Dhaka dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah pada metode yang digunakan yaitu metode penelitian pengambilan data kuantitatif dan tema yang akan digunakan dipenelitian yang akan dilakukan serta menggunakan alat pengukuran hasil dengan menggunakan SEM. Sedangkan perbedaannya adalah di Indonesia tidak di Malaysia.

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Farouk et al (2016). <i>HRM Practices and Organisational Performance in the UAE Banking Sektore: The Mediaton of Organisational Innovation, International Journal of Productivity and Performance Management</i> , Vol. 65 Iss 6 pp.	Recruitment & Selection Training & Development Compensation & Incentives Performance Appraisal Organisational Innovation Organisational performance	Adanya hubungan positif antara firm innovation strategy dan HRM practices yang dikembangkan. HRM practice dan organizational innovation memiliki dampak positif pada organisatioal performance. Terdapat studi secara empiris yang mendukung efek mediasi dari organizational innovation pada hubungan antara HRM practice dan Organsiatonal performance. Hasil yang didapatkan menunjukkan dampak mediasi HRM practices pada hubungan antara innovation strategy dan innovation strategy.
2	Moamer dan Elhwaij (2016) <i>Impact of Human Resource Management Practice on Firm performance in Malaysia Smalll and Mendium Scale Enterprises,Journal of ScientificResearch Africa University Issue No.(2)</i>	Training and Development Selective Hiring Behaviour and Attitude Teamwork Performance Appraisal Human Resources Planning Compensation Firm Performance	HRM practice pada SMEs performance , terutama pada tiga variabel yaitu Training and Development, Selective Hiring, Behaviour and Attitude.
3.	Amin et al (2014) <i>The impact of human resource management practices on performance Evidence from a Public University adalah Recruitment and Selection The TQM Journal Vol. 26 No. 2, 2014 pp. 125-142 r.</i>	<i>Recruitment and Selection</i> <i>Training</i> <i>Performane Appraisal</i> <i>Career Planning Employee Participation Job Definition</i> <i>Employee Compensation</i> <i>University Performance</i>	HRM Practice memiliki dampak yang sigifikan pada Organisational performance, termasuk didalamnya recruitment, training, performance,appraisal, career planning, employee participation, job definition, compensation. Career plan sangat berkontribusi pada University Performance
4.	Beh dan Loo (/2013) <i>Human Resources Management Best Practices and Firm, Performa nce: A Universalistic Persepective Approach Serbian Journal of Management 8 (2) (2013) 155 - 167</i>	<i>Strategic HRM Alignment</i> <i>Recruitment & Selection</i> <i>Training & Development</i> <i>Compensation & Benefit</i> <i>Performance Appraisal</i> <i>Internal Communication</i> <i>Career Planning</i> <i>Job Design</i> <i>Rate Productivity</i> <i>Quality of Service/Product</i> <i>Customer Service</i> <i>Sales Growth</i>	Performance appraisal, internal communication, career planning, training and development, recruitment and selection, and SHRM alignment pada organization memiliki hubungan positif pada firm performance

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Variabel	Hasil penelitian
5.	Mahmood et al(2017) <i>The Impact of Human Resources Management Practice on Organisation Performance, International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS)</i> ISSN: 2000-000X Vol. 1 Issue 9, November – 2017, Pages: 165-178	<i>Training</i> <i>Performance appraisal</i> <i>Employee participation</i> <i>Job description</i> <i>Compensation</i> <i>organizational</i> <i>Employee job satisfaction</i> <i>Organisationa</i> <i>performance</i>	Semua hipotesis dapat diterima, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh HRM praktis pada organizational performance.
6.	Naveed et al(2017) <i>Understanding Percieved Organisation Performance trough Human Resources Practices, 1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.9 No.28, 2017</i>	<i>Recruitment and Selection</i> <i>Training and Development</i> <i>Reward and Compensation</i> <i>Employees Participation</i> <i>Performance Appraisal,</i> <i>Three Internal Factors)</i> <i>Efficiency, Effectiveness,</i> <i>Fairness</i> <i>(External Factor)</i> <i>Efficiency</i>	Hubungan antara Recruitment and selection dengan Perceived Organizational Performance adalah significantly positive. Hubungan antara Training and Development dengan Perceived Organizational Performance adalah significantly positive. Begitu juga dengan hipotesis yang lain semuanya diterima.
7.	Rana dan Malik (2016) <i>Impact of HR practices on organizational performance: moderating role of Islamic principles, International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Managem ent, Vol. 10 Issue: 2, doi: 10.1108/IMEFM-04-2016-0060</i>	<i>Recruitment and Selection</i> <i>Training and Development</i> <i>Compensation</i> <i>Performance Appraisal</i> <i>Employee involvement,</i> <i>organisational performance</i> <i>Application of Islamic</i> <i>Priciple</i>	Hasil yang ditemukan pada penelitian tersbut HR Practice memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Organisational performance. Namun pada saat pengimplementasian Islamic Principles hasil menunjukan adanya penurunan pada signifikantitas.
8.	Azmi (2010) <i>Human Resource Praactices and Organisational Performance: A Preliminary Finding of Islamic Organisations in Malaysia Journal of Global Business and Economic, July 2010 Volume 1 (1)</i>	<i>Islamic Selection and</i> <i>Recruitment Practice</i> <i>Islamlac Training and</i> <i>Development Practice</i> <i>Islamic Career</i> <i>Development Practice</i> <i>Islamic Performance</i> <i>Management Practice</i> <i>Islamic Reward Practice</i> <i>Organisational</i> <i>Performance</i>	Penerapan Islamic Human Resources Practice sangat berpengaruh pada kinerja dari pada tidak diimplementasikan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul	Variabel	Hasil penelitian
9.	Dhar et al (2017) <i>Impact of Islamic Human Resources on Organisational Performance through Organisational Commitment in the Banking Sector of Bangladesh</i>	<i>Islamic HR Practice</i> <i>Organisational Performance</i> <i>Organisationla Comitment</i>	Hubungan setiap variabel menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap <i>Organisational Performance</i> dan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan serta efek pada <i>Organsational Commitment</i> juga mendapatkan hasil yang positif dan signifikan.
10.	Azmi(2015) <i>Islamic Human Resource Practice and Organisation Performance Some finding in a developing country, Personnel Review, Vol. 39 Iss 6 pp. 785-799</i>	<i>Islamic Recruitment and Selection Practices</i> <i>Islamic Training and Development Practice</i> <i>Islamic Career Development Practice</i> <i>Islamic Performance Management Practice</i> <i>Islamic Reward Practice</i> <i>Organisational Performance.</i>	Hanya ada satu dari kelima variabel saja yang mendapatkan hasil yang positif dan signifikan yaitu <i>Islamic training and development</i> terhadap <i>organizational performance</i>

Jadi keunikan dalam penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu pnelitian ini hanya akan menggunakan dua variabel dari praktik praktik sumber daya manusia saja dengan melakukan penyebaran kuisioner terhadap karyawan tetap Rumah Sakit Islam Magelang.

Tabel 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Jurnal	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya
Seleksi	Rana dan Malik (2017)	Amin et all (2014)		Amin et all (2014)
	Rana dan Malik (2017)	Rana dan Malik (2017)	Pengetahuannya, Pengalaman, Kemampuan	
	Rana dan Malik (2017)	Dhar et all (2017)	<i>Alwara</i> (kesalehan), <i>Akhlak</i> (etika), <i>Amal jamah</i> (kerja tim), <i>Khibra</i> (pengalaman)	
Pelatihan dan pengembangan	Rana dan Malik (2017)	Farouk et all (2017)	Kemampuan, kapasitas, produktivitas, dan kinerja	Amin et all (2014)
	Rana dan Malik (2017)	Amin et all (2014)		

Lanjutan Tabel 2.2

Variabel	Jurnal	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan pada penelitian selanjutnya
Kinerja Organisasi	Rana dan Malik (2017)	Richard <i>et al</i> (2009)	<i>Financial performance (profits, return on assets, return on investment, etc.), Market performance (sales, market share, etc., Shareholder return (total shareholder return, economic value added, etc.</i>	Amin <i>et al</i> (2014)
	Rana dan Malik (2017)	Amin <i>et al</i> (2014)		
Prinsip-prinsip Islam	Rana dan Malik (2017)	Sarwar dan Abugre (2013)		Sarwar dan Abugre (2013)
	Rana dan Malik (2017)	Alorfi (2012)		
	Rana dan Malik (2017)	Ali dan AL-Owaihan (2013)		

Dalam penelitian ini peneliti memodifikasi penelitian yang dilakukan oleh Rana dan Malik (2017), dimana dalam penelitian tersebut terdapat empat variabel pada praktik-praktik Sumberdaya Manusianya sedangkan didalam Penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel praktik-praktik sumberdaya manusia.

2.2. Landasan Teorii

1. Praktik Sumberdaya Manusia

Praktik sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan memperkuat kinerja organisasional, dengan berfokus pada perilaku, menekankan pada pemilihan karyawan, memberi kepercayaan kepada orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat, teknik keterampilan yang penting untuk suatu pekerjaan, berkonsentrasi pada sikap, serta memberdayakan karyawan

untuk mendorongnya melakukan kerja tim dan kompensasi yang sesuai atas kinerjanya (Naveed *et al*,2017). Menurut Bohlander (2011) kegiatan manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai macam termasuk menganalisis lingkungan kompetitif perusahaan dan merancang pekerjaan sehingga strategi perusahaan dapat berhasil diterapkan sehingga hal ini, pada gilirannya membutuhkan mengidentifikasi, merekrut, dan memilih orang yang tepat untuk pekerjaan-pekerjaan; pelatihan, memotivasi, dan menilai orang-orang ini; mengembangkan kebijakan kompensasi yang kompetitif untuk mempertahankan mereka, dan perawatan mereka untuk memimpin organisasi dimasa depan dan berjalan pada daftar.

Mathis dan Jackson (2011:10) Rancangan sistem sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Didalam penelitian ini peneliti peneliti memodifikasi penelitian yang dilakukan oleh Rana dan Malik (2017) dimana dalam penelitian tersebut terdapat empat variabel pada Praktik praktik Sumberdaya Manusianya sedangkan didalam Penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel Sumberdaya Manusia yaitu seleksi, dan pelatihan dan pengembangan.

1. Seleksi

Menurut definisi yang dikemukakan oleh Amin *et all* (2014) seleksi adalah proses mengurangi jumlah dari kumpulan kandidat yang dihasilkan melalui proses rekrutmen dengan memilih individu sesuai dengan kualifikasi yang relevan. Sedangkan Hussain dan Rehman (2013) dan Razimi *et. al* (2014)

mendefinisikan seleksi sebagai proses keputusan yang bertujuan untuk memilih pelamar yang paling cocok dari pelamar yang ada untuk suatu pekerjaan.

Menurut Abutayeb dan Al-Qatawneh (2012) praktek-praktek sumberdaya manusia itu sangat penting namun yang paling utama adalah kinerja organisasional bergantung pada kinerja karyawan yang sudah dipilih. Mempekerjakan karyawan dengan keterampilan dan perilaku sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan meningkatkan kinerja organisasi.

Sistem rekrutmen dan seleksi adalah alat terbaik untuk keputusan perekrutan, hal ini juga merujuk pada bahwa pentingnya sebuah pekerja pada manajemen mereka (Yang & Lin. 2009). Didalam perekrutan dan penyeleksian perekrut dapat melalui 2 jalur yaitu internal dan eksternal. Menurut Naveed *et al* (2017) karyawan organisasi yang merupakan pelamar pada lowongan pekerjaan yang tersedia disebut sumber daya internal. Kemudian perekrutan melalui eksternal berarti sumber yang diambil melalui eksternal.

Dalam penelitian Rana dan Malik (2017) mengemukakan bahwa setelah dipastikan keragaman dimanfaatkan secara sinergi dan tidak ada diskriminasi kemudian langkah selanjutnya karyawan dipilih dan ditempatkan sesuai dengan:

- 1) Pengetahuannya
- 2) Pengalaman
- 3) Kemampuan

Dalam penelitian Dhar *et al* (2017) mengemukakan proses seleksi dan

recruitment dalam islam berfokus pada:

- 1) Alwara (kesalehan),
- 2) Akhlak (etika),
- 3) Amal jamah (kerja tim)
- 4) Khibra (pengalaman)

Peneliti menyimpulkan bahwa di dalam proses seleksi karyawan yang di pilih haruslah memiliki nilai terutama dalam pengalaman dalam suatu bidang.

Menurut Azmi (2015) tahapan didalam proses seleksi dan rekrutmen adalah;

- 1) Menyusun siapa saja yang akan menyeleksi.
- 2) Menyusun spesifikasi pekerjaan
- 3) Mengiklankan pekerjaan
- 4) Proses memilah pendaftar
- 5) Proses karyawan
- 6) Keputusan pemilihan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan,
- 7) Keputusan perjanjian yang akan diberikan

Untuk seleksi karyawan menurut Amin *et al* (2013) terdapat empat item sebagai berikut:

- 1) Kepala departemen dan Asisten Pendaftar berpartisipasi dalam proses seleksi.
- 2) Sistem seleksi sangat ilmiah dan teliti.
- 3) Tes valid dan standar digunakan ketika diperlukan dalam proses seleksi.
- 4) Seleksi karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diinginkan.

Hal ini dapat di simpulkan dari beberapa teori di atas dimana proses seleki karyawan itu selalu menentukan siapa yang akan menjadi selektor terlebih dahulu, kamudia lankah selanjutnya baaimana sistim yang akan di ambil dalam proses seleksi, dengan menyesuaikan kebutuhan perusahaan.

2. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dimaksudkan untuk memodifikasi keterampilan atau sikap individu (Herold dan Fedor, 2003). Pelatihan juga berkontribusi pada pengembangan disposisi positif terhadap pertumbuhan dan perubahan sebagaimana diundangkan oleh individu serta kelompok dan tim (Paul, 2009a).

Mengingat semakin kompleksnya tugas dan keterampilan yang dibutuhkan dalam masyarakat moderen, mengembangkan strategi pelatihan yang efektif adalah sangat penting, yaitu pelatihan yang meningkatkan kinerja tugas karyawan yang terlatih dan tidak terlatih akan sangat efisien Lee *et al* (2012). Pelatihan meningkatkan kemampuan karyawan yang berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mackelprang *et al.*, 2012; Millar dan Stevens, 2012).

Pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan menghasilkan peningkatan nilai perusahaan, kinerja operasi dan pertumbuhan (Rana dan Malik, 2017). Pelatihan bertujuan untuk memberikan karyawan dan karyawan baru dengan keterampilan dasar dan perilaku yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka secara efektif (Aziz & Ahmad, 2011).

Produktivitas karyawan menghasilkan lebih banyak pendapatan perusahaan (Rehman, 2011). Tingkat tenaga kerja yang terampil dan kompeten yang tinggi dapat berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan dengan mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia yang komprehensif dan secara internal terpadu (Beh, Han Loo, 2013).

Dalam pelatihan dan pengembangan perlunya kita menyesuaikan suatu pelatihan dengan kebutuhan pekerjaannya agar pelatihan berjalan secara efektif seperti didalam penelitian Qureshi *et al* (2010) dengan memberikan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan akademik dan staf pendukung sangat membantu bagi universitas untuk mengatur karyawan secara efisien yang membantu universitas untuk terus meningkatkan keterampilan karyawan.

Sudah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan adalah investasi yang lebih baik untuk memberikan hasil dan manfaat maksimum bagi perusahaan (Bartlett, 2001). Pelatihan & pengembangan membangun kapasitas kerja dan meningkatkan masa depan dan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka saat ini (Quartey, 2012).

Menurut Amin *et al* (2014) pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mengacu pada metode pelatihan yang digunakan yang akan diberikan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada melalui:

- 1) Pelatihan untuk peningkatan keterampilan
- 2) Pelatihan untuk peningkatan ilmu Pengetahuan
- 3) Pelatihan untuk peningkatan perilaku individu
- 4) Serta kemampuan lain yang dapat diterapkan sesuai kebutuhan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Mahmood *et al* (2017) Pelatihan yang diberikan kepada karyawan kemudian akan berfungsi sebagai:

- 1) Peningkatkan kemampuan dalam pekerjaan
- 2) Peningkatan kapasitas
- 3) pekerjaan yang didapatkan karyawan
- 4) Peningkatan produktivitas karyawan
- 5) Peningkatan kinerja karyawan.

Untuk training karyawan menurut Amin *et al* (2014) terdapat :

- 1) Kebutuhan pelatihan diidentifikasi melalui mekanisme penilaian kinerja formal.
- 2) Pengetahuan dan keterampilan baru diberikan kepada saya untuk bekerja dalam tim.
- 3) Ada program pelatihan formal yang menetapkan karyawan baru keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka
- 4) Menghadiri program pelatihan setiap tahun.
- 5) Pelatihan membutuhkan strategi bisnis yang diakui, berguna, dan berbasis strategi.
- 6) Program pelatihan yang ekstensif untuk karyawannya mencerminkan berbagai kualitas.

3. Prinsip-prinsip Islam

Allah berfirman didalam Al-Quran yang diterbitkan oleh Cordoba dan ditafsirkan El- Qurthuby *et al* (2015) *et al* surat ke 43 ayat ke 43 yang berisikan,” Maka berpegang teguhlah engkau kepada (agama) yang telah diwahyukan kepadamu. Sungguh, engkau berada dijalan yang lurus.” Oleh karena itu seluruh kegiatan manusia sudah tertulis didalam Kitab Al-Quran supaya manusia tidak tersesat dan terbudakkan oleh hawa nafsunya mereka. Jika setiap umat manusia yang mentaati perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya serta menerapkan Al-Quran sebagai landasan hidupnya akan menerima balasan dari Allah sesuai dengan amalan yang sudah mereka jalani sesuai dengan firman Allah dalam Al-Quran yang diterbitkan oleh Cordoba dan ditafsirkan El- Qurthuby *et al* (2015) surat ke 7 ayat ke 42, “ Dan orang-orang yang beriman serta mengerjakan kebajikan, kami tidak akan membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya. Mereka itulah penghuni surga mereka kekal didalamnya.” Kemudian dikuatkan dengan ayat ke 44, dan para penghuni surga menyeru kepada penghuni-penghuni nerka, “Sungguh, kami telah memperoleh apa yang dijanjikan Tuhan kepada kami itu benar. Apakah kamu telah memperoleh apa yang dijanjikan kepadamu itu benar?” Mereka menjawab “Benar.” Kemudian penyeru (malaikat) mengumumkan diantar mereka “Laknat Allah bagi orang-orang zalim.”. Hal ini dapat dianalogika bahwa ketika perusahaan ingin mencari karyawan untuk ditempatkan dalam suatu pekerjaan diperusahaannya maka perusahaan harus menyeleksi karyawan yang memiliki kriteria sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang tersedia.

Kitab suci Al-Qur'an adalah kitab suci yang merupakan pedoman bagi setiap aspek kehidupan manusia sebagaimana yang dinyatakan oleh Razimi *et. al* (2014) bahwa topik Al-Qur'an adalah 'Makhluk Manusia' dan sebagian besar mencakup pedoman pada aspek-aspek kehidupan sehari-hari dari kehidupan manusia. Oleh karena itu jika seorang muslim menerapkan prinsip-prinsip Islam diseluruh aspek aktivitas kehidupannya maka yang akan ia dapatkan adalah rahmat Allah yang tak terhingga bahkan surga yang Allah janjikan. Didalam Al-Quran Qurthuby *et al* (2015) surat ke-7 ayat ke-3 sampai ke-5 Allah berfirman “ Bacalah, Tuhanmu lah yang maha mulia”, “Yang mengajar (manusia) dengan pena”, “Dia mengajarkan manusia dengan apa yang tidak diketahuinya”. Dengan jelas firman Allah memaparkan bahwa ketika manusia tidak mengetahui suatu hal mana yang baik untuk diri manusia dan mana yang buruk untuk mereka Allah sendirilah yang mengajarkan kepada manusia agar manusia berperilaku yang baik tidak melampaui batas dan selalui berada di jalan yang lurus untuk mencapai syurga Allah. Sepertihalnya ketika seorang karyawan menduduki suatu pekerjaan namun karyawan tersebut kurang memiliki kompetensi dalam pekerjaan tersebut, maka karyawan harus diberi pelatihan yang sesuai dengan komposisi pekerjaan agar pekerjaan yang akan ia jalankan terlaksanakan dengan baik.

Menurut Rana dan Malik (2017) dalam penerapan keadilan dan persamaan Islam membatasi segala macam diskriminasi:

- 1) Jender,
- 2) Agama,
- 3) Ras,
- 4) Kasta atau keyakinan

Azmi (2010) memaparkan bahwa kriteria pekerja dalam Islam itu sebagai berikut:

- 1) Berdedikasi
- 2) Berkomitmen,
- 3) Pekerja keras,
- 4) Dapat dipercaya
- 5) Berdedikasi
- 6) Setia dan
- 7) Disiplin

Alorfi (2012) menunjukkan bahwa SDM terkait dengan teori manajemen Islam ditandai dengan prinsip-prinsip berikut:

- 1) Ide dasarnya adalah bahwa Islam memberikan pedoman yang komprehensif tentang semua aspek kehidupan manusia.
- 2) Prinsip-prinsip harus berasal dari Al-Quran dan Sunnah.
- 3) SDM harus berdasarkan pada pedoman yang disediakan oleh agama.
- 4) Efektivitas akan bergantung pada keselarasan penerapan prinsip dengan teori.

Menurut Shalleh dan Mohammad (2010) menyatakan bahwa prinsip terpenting dalam penerapan Islam adalah:

- 1) Pengetahuan
- 2) Memerintah kebajikan dan melarang keburukan
- 3) *Amanah* (kepercayaan)
- 4) Keadilan
- 5) *syura* (konsultasi)
- 6) Persaudaraan
- 7) Perilaku moral dan etika
- 8) Tanggung jawab (kepercayaan)
- 9) *Muhasabah* (akuntabilitas)
- 10) Motivasi.

Mereka juga menggambarkan prinsip-prinsip utama dalam sistem manajemen Islam dengan:

- 1) Niat (*Niya*)
- 2) Takut kepada Allah (*Taqwa*)
- 3) Kebajikan dan perawatan (*Ihsan*)
- 4) Keadilan (*Adl*)
- 5) Kepercayaan (*Amana*),
- 6) Kebenaran (*Sidq*),

- 7) Kerbaikan diri (*Itqan*),
- 8) Kesungguhan (*Ikhlas*),
- 9) Konsultasi (*Syura*),
- 10) Kesabaran (*Sabr*).

Untuk Prinsip Islam menurut Ali dan AL-Owaihian (2013) tujuh belas

item sebagai berikut:

- 1) Kemalasan adalah sifat buruk
- 2) Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan
- 3) Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain
- 4) Keadilan dan kedermawanan ditempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk masyarakat
- 5) Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi seseorang berkontribusi pada kemakmuran masyarakat secara keseluruhan
- 6) Seseorang harus melaksanakan yang terbaik dari kemampuan seseorang
- 7) Pekerjaan bukanlah tujuan itu sendiri tetapi sarana untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan social
- 8) Hidup tidak memiliki arti tanpa kerja
- 9) Lebih banyak waktu luang baik untuk societya
- 10) Hubungan manusia dalam organisasi harus ditekankan dan didorong
- 11) Pekerjaan memungkinkan seseorang untuk mengendalikan alam
- 12) Kerja kreatif adalah sumber kebahagiaan dan pencapaian
- 13) Setiap orang yang bekerja lebih mungkin untuk maju dalam hidup
- 14) Pekerjaan memberi peluang untuk mandiri
- 15) Orang yang sukses adalah orang yang memenuhi tenggat waktu ditempat kerja
- 16) Seseorang harus terus bekerja keras untuk memenuhi tanggung jawabnya
- 17) Nilai pekerjaan berasal dari niat yang menyertainya daripada hasilnya.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Rana dan Malik (2017) terdapat

10 item:

- 1) Merasakan rasa kewajiban dan dedikasi terhadap pekerjaan sangat penting untuk kesuksesan.
- 2) Menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan organisasi berarti sukses ditempat kerja.
- 3) Menjadi produktif dalam bekerja tidak penting jika paket gaji cukup baik.
- 4) Ibadah yang tertunda / tertinggal dapat diterima karena alasan-alasan terkait pekerjaan.

- 5) Posisi ditempat kerja harus didasarkan pada kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan seseorang dari pada koneksi dan jaringan.
- 6) Berbagi semua informasi / pelatihan dengan bawahan sangat penting untuk operasi bisnis yang sukses.
- 7) Menggunakan sumber daya pekerjaan (telepon, faks, printer, internet, waktu dan personil) untuk keperluan pribadi terkadang dapat diterima.
- 8) Melakukan perdagangan atau bisnis tidak langsung dengan alkohol atau produk-produk terkait itu tidak apa apa, artinya lebih banyak uang.
- 9) Melebuhkan pasokan produk makanan seperti beras, gandum atau kebutuhan lainnya baik-baik saja karena itu berarti lebih banyak keuntungan.
- 10) Membuat pekerja untuk bekerja ekstra jam untuk proyek dalam cuaca panas dapat diterima karena mereka dibayar dengan baik untuk lembur mereka.

4. Kinerja Organisasional

Menurut Mehmood *et al* (2017) Kinerja organisasional berarti pertumbuhan penjualan, pertumbuhan pangsa pasar, pertumbuhan keuangan dan pertumbuhan keseluruhan dari suatu organisasi. Sedangkan didalam penelitian Naveed *et al* (2017) menyimpulkan bahwa kinerja organisasional yang dirasakan tinggi adalah melalui dimana penerapan sarana yang tepat dari praktik, penghargaan dan kompensasi HRM, pelatihan dan pengembangan dan partisipasi karyawan adalah alat yang sesuai untuk meningkatkan kinerja organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Kinerja organisasional menurut Abou-Moghli dan Abou-Rumman (2012) terdapat tiga indikator yang bisa diteliti yaitu, kinerja terkait sumber daya manusia, kinerja terkait pasar dan kinerja terkait operasi. Sedikit berbeda dengan Richard *et al* (2009) memaparkan tiga bidang spesifik sumber yang didapat untuk menghasilkan kinerja organisasional yaitu, kinerja keuangan, kinerja pasar, pengembalian pemegang saham.

Untuk kinerja organisasi menurut Amin *et al* (2013) terdapat sebelas item sebagai berikut:

- 1) Hubungan nasional dan internasional yang kuat
- 2) Kemampuan pemasaran dan branding yang kuat
- 3) Menghasilkan publikasi dan kutipan ilmiah
- 4) Investasikan banyak dana dalam penelitian dan pengembangan
- 5) Infrastruktur dan fasilitas yang memadai dan terbaik dibandingkan dengan pesaing
- 6) Reputasi yang baik untuk menarik siswa
- 7) Program diakreditasi oleh badan-badan profesional
- 8) Memperkenalkan program pengembangan eksekutif dan profesional baru
- 9) Menghasilkan lulusan yang bisa dipasarkan dan keluar secara global dibandingkan dengan universitas lain
- 10) Peringkat internasional terkemuka diantara universitas
- 11) Mahasiswa Pascasarjana Internasional dari pesaing lokalnya

Menurut Aziz (2010) bahwa tidak ada konsensus terkait dimensi kinerja organisasional, oleh karena itu ada beberapa penelitian memfokuskan pada satu atau dua dimensi, dimana dimensi yang disarankan adalah keuangan dan non-keuangan. Dimensi kinerja keuangan itu terdiri dari profitabilitas, *Return On Assets* (ROA), *Return On Investment*, *return* pasar, pendapatan penjualan dan lain-lain. Sementara dimensi kinerja non keuangan seperti kepuasan pelanggan, kepuasan kerja, rotasi, kualitas layanan, kualitas kinerja pekerjaan dan lain-lain. Dengan demikian, kinerja organisasional adalah konsep multi-dimensi.

Didalam penelitian Chand dan Koutu (2007) menurut mereka kinerja organisasional itu menggunakan lima item yaitu, *salary rowth*, *prouctvty*, *profitability*, *goal achievement*, dan *good service quality*. Sedangkan didalam penelitian Naveed *et al* (2017) memaparkan bahwa konteks kinerja organisasional itu terdapat dua factor yaitu *internal factor* (*efficiency*, *effectiveness*, *fairness*) serta *eksternal factor* (*efficiency*).

Menurut Moamer dan Elhwaij (2016) kinerja organisasional dapat dilihat dari sudut manapun berdasarkan dari tujuan sebuah beberapa peneliti telah mempelajari efek praktik manajemen sumberdaya manusia pada berbagai bentuk kinerja perusahaan yang meliputi; perputaran karyawan, produktivitas, efisiensi dan kinerja keuangan, kepuasan pelanggan, absensi, *turnover*, produktivitas dan kualitas. Sedangkan menurut Paauwe dan Boselie tahun 2005 memaparkan tiga mayor variabel kinerja organisasional dalam manajemen sumberdaya manusia adalah *financial outcome* meliputi laba, penjualan dan peningkatan pangsa pasar, kemudian *organizational outcome* meliputi produktivitas dan efisiensi sedangkan *HR-outcome* meliputi dampak sikap dan perilaku seperti kepuasan dan komitmen.

2.3. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara seleksi karyawan terhadap kinerja organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Farouk *et al* (2016) menyatakan bahwa *Selection* terhadap *Organisational Performance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, kemudian dengan adanya mediasi dari *Organisation Innovation* menghasilkan hasil yang positif dan signifikan serta efek interaksi dari *Innovation strategy* pada *Selection* adalah signifikan dan positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Moamer dan Elhwaij (2016) diketahui bahwa hasil dalam penelitian ini adanya pengaruh yang positif dan signifikan anatar *Selective hiring and behavoiur and attitude* terhadap *organizational performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Amin *et al* (2014) yang memberikan hasil bahwa *Recruitment and Selection* memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap *Organisational Performance*.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel seleksi karyawan terhadap kinerja organisasional.

2. Hubungan antara pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Beh dan Loo (2013) telah menghasilkan penelitian dimana *Training and Development* memiliki pengaruh yang positif dalam *Performance organization*.

Penelitian yang dilakukan oleh Mehmood *et al* (2017) telah menghasilkan penelitian dimana adanya hubungan yang signifikan dan positif antara *Training* dengan *Perceived Organizational Performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Naveed *et al* (2017) telah menghasilkan penelitian dimana adanya hubungan yang signifikan dan positif antara *Training and Development* dengan *Perceived Organizational Performance*.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H2 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasional.

3 Hubungan antar seleksi karyawan terhadap kinerja organisasional dimoderasi prinsip prinsip Islam

Penelitian yang dilakukan oleh Rana dan Malik (2017) menghasilkan penelitian dimana adanya dampak yang signifikan dan positif antara seleksi terhadap kinerja organisasi dengan moderasi positif oleh penerapan prinsip-prinsip Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Azmi (2010) menghasilkan penelitian dimana adanya dampak positif dan signifikan antara *selection and recruitment* terhadap *organisational performance*. Dampak pada kinerja organisasi lebih tinggi dari tingkat implementasi. Ini menunjukkan bahwa *Islamic human resources practice* lebih baik daripada perspektif konvensional dalam menghasilkan kinerja organisasi yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhar *et al* (2017) membuktikan hasil penelitian dengan adanya dampak yang positif dan signifikan antara *seleksi* terhadap *organisational performance*. Dengan menerapkan praktik *Islam*, organisasi dapat mencoba untuk mencari kesenangan *Allah*. Memiliki kesenangan *Allah*, Muslim tidak akan mendapatkan prestasi di dunia ini saja tetapi di akhirat juga.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H3 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari seleksi karyawan terhadap kinerja organisasional dimoderasi prinsip prinsip Islam.

4 Hubungan antar pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasional dimoderasi prinsip prinsip Islam

Penelitian yang dilakukan oleh Azmi I. A (2015) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antar *training and development* terhadap *organizational performance* dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam.

Penelitian yang dilakukan oleh Rana dan Malik (2017) menghasilkan penelitian dimana adanya dampak yang signifikan dan positif antara seleksi terhadap kinerja organisasi dengan moderasi positif oleh penerapan prinsip-prinsip Islam.

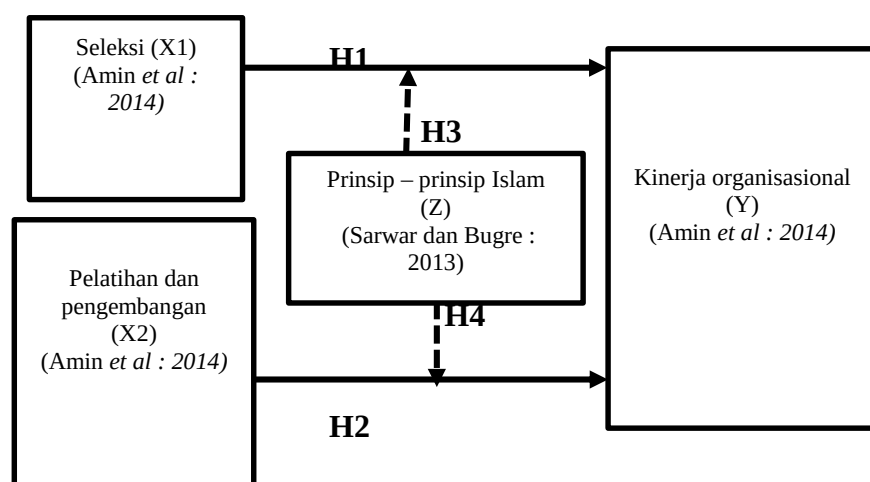
Penelitian yang dilakukan oleh Dhar *et al* (2017) membuktikan hasil penelitian dengan adanya dampak yang positif dan signifikan antara *training and development* terhadap *organisational performance*. Dengan menerapkan praktik Islam, organisasi dapat mencoba untuk mencari kesenangan Allah. Memiliki kesenangan Allah, Muslim tidak akan mendapatkan prestasi di dunia ini saja tetapi di akhirat juga.

Berdasarkan hubungan antara kedua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H4 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasional dimoderasi prinsip prinsip Islam.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada teori-teori dan penelitian terdahulu, terdapat beberapa hubungan pengaruh antar variabel yang diantaranya adalah *selection, training and development, organizational performance* dan moderasi prinsip *Islam*. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Framework

2.5. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari seleksi karyawan terhadap kinerja organisasional.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasional.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari seleksi karyawan terhadap kinerja organisasional dimoderasi prinsip prinsip Islam.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan dan positif dari pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasional dimoderasi prinsip prinsip Islam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2014) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam penelitian ini data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari Rumah Sakit Islam Magelang dalam bentuk kuisioner yang sudah diterima.

3.2 Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang, Jl. Jeruk, No.4A Rt:3/Rw:6, Sanden Kramat Kota Magelang, Jawa Tengah, Kodepos: 56112, Telepon:0293-368950, Ext: 101

3.2.1 Profil Perusahaan

RSI Kota Magelang merupakan rumah sakit swasta yang berada ditengah kota magelang dan menjadi rujukan umum untuk masyarakat magelang dan sekitarnya dengan menggunakan standar pelayanan yang ditetapkan.

RSI Kota Magelang mengutamakan pelayanan yang syariah dan profesional bagi pasien keluarga pasien serta staf, RSI Kota Magelang senantiasa berupaya untuk terus meningkatkan mutu dan keselamatan pasien agar bisa menjadi sarana untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Eksogen (Independen)

Variable bebas atau variable independen merupakan variable-variabel yang (mungkin) menyebabkan, memengaruhi, atau berefek pada hasilnya. Variable ini juga dikenal dengan istilah variable *treatment*, *manipulated*, *antecedent*, atau *predictor*. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan dua variable satu eksogen yaitu seleksi dan pelatihan dan pengembangan.

3.3.2 Variabel Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel *independen* yang mempengaruhi arah dan atau kekuatan hubungan antara variabel *independen* dan *dependen* (Creswell, 2013). Pada penelitian ini variable yang digunakan adalah variable prinsip-prinsip Islam.

3.3.3 Variabel Endogen (Dependen)

Variabel dependen merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel dependen ini merupakan *outcome* atau hasil dari pengaruh variabel bebas. Istilah lain untuk variabel dependen adalah variabel *criterion*, *outcome*, dan *effect*. Pada penelitian ini variable yang digunakan adalah variable kinerja organisasi.

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Praktik–praktik Sumberdaya Manusia (Variabel Eksogen)

Praktek Sumberdaya manusia memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan memperkuat kinerja organisasional, dengan berfokus pada perilaku, menekankan pada pemilihan karyawan, memberi kepercayaan kepada

orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat, teknik keterampilan yang penting untuk suatu pekerjaan, berkonsentrasi pada sikap, serta memberdayakan karyawan untuk mendorongnya melakukan kerja tim dan kompensasi yang sesuai atas kinerjanya (Naveed *et al*, 2017),. Terdapat dua Indikator sebagai berikut:

1. Seleksi

Seleksi adalah proses mengurangi jumlah dari kumpulan kandidat yang dihasilkan melalui proses rekrutmen dengan memilih individu sesuai dengan kualifikasi yang relevan (Amin *et al*, 2014). Seleksi sebagai proses keputusan yang bertujuan untuk memilih pelamar yang paling cocok dari pelamar yang ada untuk suatu pekerjaan menurut Hussain dan Rehman (2013) dan Razimi *et al* (2014). Menurut Amin *et al* (2014) di dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat empat item yang dapat di gunakan untuk meneliti seleksi karyawan, sebagai berikut:

- 1) Kepala departemen dan Asisten Pendaftar berpartisipasi dalam proses seleksi.
- 2) Sistem seleksi sangat ilmiah dan teliti.
- 3) Tes valid dan standar digunakan ketika diperlukan dalam proses seleksi.
- 4) Seleksi karyawan didasarkan pada yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diinginkan.

Hal ini menunjukkan bahwa keempat item ini digunakan untuk mencari tahu apakah proses seleksi yang telah dilakukan oleh sebuah organisasi sudah sesuai dengan standar kemudian dengan siapa yang akan menyelesaikan serta penyeleksian itu apakah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan menghasilkan peningkatan nilai perusahaan, kinerja operasi dan pertumbuhan (Rana dan

Malik,2017). Pelatihan bertujuan untuk memberikan karyawan dan karyawan baru dengan keterampilan dasar dan perilaku yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka secara efektif (Abdul Aziz & Ahmad, 2011). Menurut Amin *et al* (2014) di dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat enam item yang dapat digunakan untuk meneliti pelatihan dan pengembangan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pelatihan diidentifikasi melalui mekanisme penilaian kinerja formal.
- 2) Pengetahuan dan keterampilan baru diberikan kepada karyawan untuk bekerja dalam tim.
- 3) Ada program pelatihan formal yang menetapkan karyawan baru keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka
- 4) Berpartisipasi pada program pelatihan setiap tahun.
- 5) Pelatihan membutuhkan strategi bisnis yang diakui, berguna, dan berbasis strategi.
- 6) Program pelatihan yang ekstensif dan berkualitas untuk karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa keenam item ini digunakan untuk mencari tahu apakah proses pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh suatu organisasi sudah disesuaikan dengan kebutuhan dari karyawan sendiri maupun yang dibutuhkan oleh organisasi.

3.4.2 Prinsip Islam (Variabel Moderasi)

Kitab suci Al-Qur'an adalah kitab suci yang merupakan pedoman bagi setiap aspek kehidupan manusia sebagaimana yang dinyatakan oleh Razimi *et. al* (2014) bahwa topik Al-Qur'an adalah 'Makhluk Manusia' dan sebagian besar mencakup pedoman pada aspek-aspek kehidupan sehari-hari dari kehidupan manusia. Oleh karena itu jika seorang muslim menerapkan prinsip prinsip Islam diseluruh aspek aktivitas kehidupannya maka yang akan ia dapatkan adalah rahmat Allah yang tak terhingga bahkan surga yang Allah janjikan. Didalam Al-

Quran Qurthuby *et al* (2015) surat ke-7 ayat ke-3 sampai ke-5 Allah berfirman “ Bacalah, Tuhanmu lah yang maha mulia”, “Yang mengajar (manusia) dengan pena”, “Dia mengajarkan manusia dengan apa yang tidak diketahuinya”. Dengan jelas firman Allah memaparkan bahwa ketika manusia tidak mengetahui suatu hal mana yang baik untuk diri manusia dan mana yang buruk untuk mereka Allah sendirilah yang mengajarkan kepada manusia agar manusia berperilaku yang baik tidak melampaui batas dan selalui berada dijalan yang lurus untuk mencapai syurga Allah. Sepertihalnya ketika sorang karyawan menduduki suatu pekerjaan namun karyawan tersebut kurang memiliki kompetensi dalam pekerjaan tersebut, maka karyawan harus diberi pelatihan yang sesuai dengan komposisi pekerjaan agar pekerjaan yang akan ia jalankan terlaksanakan dengan baik. Didalam penlitian Sarwar dan Abugre (2013) terdapat 10 item yang di gunakan untuk meneliti prinsip prinsip Islam, sebagai berikut:

- 1) Merasakan rasa kewajiban dan dedikasi terhadap pekerjaan sangat penting untuk kesuksesan
- 2) Menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan organisasi berarti sukses ditempat kerja.
- 3) Menjadi produktif dalam bekerja tidak penting jika paket gaji cukup baik
- 4) Doa-doa yang ditunda / Hilang dapat diterima karena alasan-alasan terkait pekerjaan.
- 5) Posisi ditempat kerja harus didasarkan pada kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan seseorang daripada koneksi dan jaringan.
- 6) Berbagi semua bawahan informasi / pelatihan sangat penting untuk operasi bisnis yang sukses.
- 7) Menggunakan sumber daya pekerjaan (telepon, faks, printer, internet, waktu dan personil) untuk keperluan pribadi terkadang dapat diterima.
- 8) Melakukan perdagangan atau bisnis tidak langsung dengan alkohol atau produk-produk terkait baik artinya lebih banyak uang.
- 9) Memasok produk makanan seperti beras, gandum atau kebutuhan lainnya baik-baik saja karena itu berarti lebih banyak keuntungan.

- 10) Membuat pekerja untuk bekerja ekstra jam untuk proyek dalam cuaca panas dapat diterima karena mereka dibayar dengan baik untuk lembur mereka

Hal ini menunjukkan bahwa sepuluh item ini digunakan untuk mencari tahu apakah prinsip prinsip islam sudah tertanam dengan baik kepada karyawan organisasi dimana nilai-nilai sikap jujur serta amanah ada di dalamnya.

3.4.3 Kinerja Oranisasional (Variabel Endogen)

Menurut Mehmood *et al* (2017) Kinerja organisasional berarti pertumbuhan penjualan, pertumbuhan pangsa pasar, pertumbuhan keuangan dan pertumbuhan keseluruhan dari suatu organisasi. Sedangkan didalam penelitian Naveed *et al* (2017). Terdapat sebelas item yang dikemukakan oleh Amin *et al* (2014) didalam penelitiannya, sebagai berikut:

- 1) Hubungan nasional dan internasional yang kuat.
- 2) Kemampuan pemasaran dan branding yang kuat.
- 3) Menghasilkan publikasi dan kutipan ilmiah.
- 4) Investasikan banyak dana dalam penelitian dan pengembangan.
- 5) Infrastruktur dan fasilitas yang memadai dan terbaik dibandingkan dengan pesaing.
- 6) Memiliki reputasi yang baik.
- 7) Program diakreditasi oleh badan professional .
- 8) Memperkenalkan program pengembangan eksekutif dan profesional baru.
- 9) Menghasilkan *output* yan berkualitas dibandingkan dengan pesaing.
- 10) Memiliki reputasi internasional
- 11) Mampu bersaing dengan kompetitor local

Hal ini menunjukkan bahwa sebelas item ini digunakan untuk mencari tahu seberapa produktifnya sebuah organisasi sehingga dapat bersaing dengan competitor lokal dan internasional.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap RSI Magelang yang berjumlah 113 orang. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 113 sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus, tetapi ternyata jumlah kuisisioner yang tidak kembali ada 15, kuisisioner yang tidak lengkap ada 3, sehingga kuisisioner yang memenuhi syarat hanya ada 95 dan sudah dapat dikategorikan untuk memenuhi syarat sebagai penelitian survei.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan (Abdullah, 2015). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diberikan langsung dari (karyawan) responden melalui kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain (Abdullah, 2015).

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang langsung dibagikan kepada responden yang kemudian datanya diukur dari tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner.

3.7.1 Kuisisioner

Metode yang digunakan adalah melalui penyebaran kuisisioner kepada obyek penelitian. Konten kuisisioner tersebut terdapat pertanyaan pertanyaan yang bersifat *close ended question* (Creswell, 2009).

3.7.2 Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dimana peneliti dapat mengajukan pertanyaan kepada responden yang dianggap dapat memberikan informasi yang valid. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu face-to-face interview dengan partisipan. Kemudian pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan pertanyaan yang secara umum tidak terstruktur. Hal ini bertujuan untuk mendukung proses pengumpulan informasi yang dibutuhkan secara lebih mendalam (Creswell, 2014).

3.8 Metode Pengolahan Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul yang bertujuan untuk membuat sebuah kesimpulan ini berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2016).

3.8.2 Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan structural equation modeling (SEM). Manfaat utama SEM dibandingkan dengan generasi pertama *multivariate* seperti *principal*

component analysis, *factor analysis*, *discriminant analysis* dan *multiple regression*, SEM bersifat fleksibilitas yang lebih tinggi baik bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data (Ghozali and Latan, 2015). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari *path analysis*, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap (Abdullah, 2015). SEM secara esensial menawarkan kemampuan untuk melakukan analisis jalur (*path analytic*) dengan variabel laten (Chin 1998).

3.8.3 *Partial Least Square (PLS)*

Partial Least Squares merupakan metode analisis yang *powerfull* dan sering disebut juga sebagai *soft modelling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen (Wold 1985).

3.8.4 *Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)*

Uji validitas didalam *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi melalui *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikator pembentuk konstruk laten. Sedangkan *outer model* dengan indikator formatif dievaluasi melalui *substantive contentnya* yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut (Chin, 1998 dalam Ghozali and Latan, 2015).

Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran (Hartono, 2008a dalam Jogiyanto, 2011). Uji

reliabilitas dalam perhitungan PLS menggunakan pendekatan *composite reability*. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metoda yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin, 1995 dalam Jogiyanto, 2011). Namun, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Salisbury, Chin, Gopal & Newsted, 2002 dalam Jogiyanto (2011).

1. Convergent Validity

Convergent validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Pengujian *Convergent Validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Uji validitas menggunakan *convergent validity* dengan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut yang nilainya > 0.5 dianggap signifikan secara partikal (Hair et al.2006 dalam Jogiyanto, 2011), nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (Ghozali and Latan, 2015) atau model memiliki diskriminan yang cukup bila akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Chin, Gopal & Salinsbury, 1997 dalam Jogiyanto, 2011) dan penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0.5 – 0.6 masih dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali and Latan, 2015). *Validitas convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari

suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi sedangkan validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Ghozali and Latan, 2015).

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008, dalam Jogiyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Menurut Ghozali and Latan (2015) metode menilai *discriminant validity* adalah dengan menguji validitas *discriminant* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0.7 .

3. *Composite Reliability*

Dalam PLS-SEM, untuk mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang sering disebut Dillon-Goldstein's. Namun menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima (Ghozali and Latan, 2015).

4. One Order Confirmatory Factor Analysis

Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model satu jenjang (*one order*) dimana semua variabel menggunakan item. Dalam PLS, pengujian one order konstruk akan melalui satu jenjang yaitu analisis dilakukan dari konstruk laten ke item-item setiap variabelnya. Kemudian pada *bootstrapping*, nilai tabel path *coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikansi dari masing-masing item konstruk terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik $>1,96$ (Ghozali dan Latan, 2015).

3.8.5. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1. R-Square (R²)

Dalam menilai model struktural dimulai dengan melihat nilai *R-squares* untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-square* (R²) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai *R-squares* 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Hair et al. dalam (Ghozali and Latan, 2015). Hasil dari PLS *R-squares* merepresentasikan jumlah *variance* dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali and Latan, 2015) Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

2. Q² Predictive Relevance

Disamping melihat besarnya *R-squares*, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan *Q² predictive relevance* atau *predictive sample reuse* untuk

merepresentasi sintesis dari *cross-validation* dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015). Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Hair *et al.* 2011 dalam Ghozali and Latan (2015) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literatur menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar *error estimate* PLS (Ghozali and Latan, 2015). Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) *t-value* 1.65 (*significance level* = 10 persen), 1.96 (*significance level* = 5 persen) dan 2.58 (*significance level* = 1 persen).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengumpulan Data

Hasil penyebaran kuisioner secara langsung kepada seluruh karyawan tetap Rumah Sakit Islam Magelang berjumlah 95 orang. Jumlah kuisioner yang disebar adalah 113, kembali 95 orang yang kemudian diuji dan dianalisis lebih lanjut. Tingkat pengembalian kuisioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1
Tingkat Kuisioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	113	100
Jumlah kuisioner yang tidak kembali	15	13,27
Jumlah Kuisioner yang tidak lengkap	3	2,66
Kuisioner yang memenuhi syarat	95	84,07

Sumber: Data Primer, tahun 2018 (Lampiran 4, hal. 116-117)

Tabel diatas menjelaskan bahwa kuisioner yang disebarkan berjumlah 113 buah. Kuisioner yang diisi secara lengkap berjumlah 95 buah atau dengan kata lain tingkat pengembalian kuisioner adalah 84,07 persen.

4.2. Analisis Deskriptif

Pada bagian berikut akan mendiskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	28	29,5
Wanita	67	70,5

Lanjutan Tabel 4.2

Usia		
21 tahun – 30 tahun	24	25,3
31 tahun – 40 tahun	46	48,4
41 tahun – 50 tahun	25	26,3
Pendidikan Terakhir		
SD	2	2,1
SMA	30	31,6
Diploma	40	42,1
Sarjana	22	23,1
Pascasarjana	1	1,1
Lama Bekerja		
<10 tahun	46	48,4
11 tahun – 15 tahun	40	42,1
16 tahun – 20 tahun	8	8,4
21 tahun – 25 tahun	1	1,1
TOTAL	95	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018(Lampiran 4, hal. 116-117)

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa jumlah responden wanita lebih banyak dari pada responden pria. Responden wanita sebanyak 70,5 persen sedangkan responden pria sebanyak 29,5 persen. Sedangkan responden berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden berusia 21 tahun – 30 tahun sebanyak 25,3 persen, berusia 31 – 40 tahun sebanyak 48,4 persen, dan berusia 41 tahun – 50 tahun sebanyak 26,3 persen. Kemudian responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu responden didominasi dari lulusan Diploma sebanyak 42,1 persen, SMA sebanyak 31,6 persen, Sarjana sebanyak 23,2 persen, SD sebanyak 2,1 persen dan Pascasarjana sebanyak 1,1 persen. Responden berdasarkan lama bekerja yaitu <10 tahun sebanyak 48,4 persen, 11 tahun – 15 tahun sebanyak 42,1 persen, 16 tahun – 20 tahun sebanyak 8,4 persen dan 21 tahun – 25 tahun sebanyak 1,1 persen.

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah adalah : 1

Skor penilaian tertinggi adalah : 5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju
- 2) 1,81 – 2,60 = Tidak Setuju
- 3) 2,61 – 3,40 = Netral
- 4) 3,41 – 4,20 = Setuju
- 5) 4,21 – 5,00 = Sangat Setuju

4.2.1.1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Seleksi (S) dan Pelatihan (P).

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen ditunjukkan dalam Tabel 4.3.

1. Variabel Seleksi (X₁)

Tabel 4.3 Seleksi (X₁)

Kode	Item	Mean	Kriteria
S1	Kepala departemen dan Asisten Pendaftar turut serta berpartisipasi dalam proses seleksi	3,91	Baik
S2	Organisasi melakukan proses seleksi sesuai ilmiah dan teliti sesuai dengan prosedur	4,40	Sangat Baik
S3	Tes yang dilakukan dalam proses seleksi valid dan sesuai dengan standar	3,87	Baik

Lanjutan Tabel 4.3

S4	Seleksi didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang diinginkan.	4,18	Baik
Rata-rata		4,09	Baik

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 3, hal. 109-115)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden menilai variabel seleksi (X_1) memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09 dengan kriteria “Baik”. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode S2 sebesar 4,40 yaitu “Organisasi melakukan proses seleksi sesuai ilmiah dan teliti sesuai dengan prosedur”. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode S3 sebesar 3,87 yaitu “Tes yang dilakukan dalam proses seleksi valid dan sesuai dengan standar”.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden Rumah Sakit Islam Magelang mayoritas berpendapat bahwa penerapan proses seleksi pada Rumah Sakit Islam Magelang sudah baik sesuai dengan prosedur dan standar yang sudah ada.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibuat data frekuensi variabel seleksi (X_1) yang memiliki beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.4, sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Analisis Frekuensi Variabel Seleksi (X_1)

Sakal	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1.	1-4	Sangat Kurang (SK)	0	0
2.	5-8	Kurang (K)	0	0
3.	9-12	Sedang (S)	3	3.16
4.	13-16	Baik (B)	41	43.16
5.	17-20	Sangat Baik (SB)	51	53.68
Seleksi			95	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 3, hal. 109-115)

Dari Tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel seleksi yang paling dominan adalah kategori “Sangat Baik”, yaitu dengan nominal 51 orang. Sedangkan karyawan tetap yang memiliki frekuensi kinerja dan kategori “Baik” adalah 28 orang. Selain itu, karyawan tetap yang memiliki frekuensi seleksi dengan kategori “Sedang” yaitu satu orang.

2. Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X₂)

Tabel 4.5 Pelatihan dan Pengembangan (X₂)

Kode	Item	Mean	Kriteria
P1	Kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, yang dilihat berdasarkan penilaian kinerja sebelumnya	3,97	Baik
P2	Organisasi memberikan pengetahuan dan keterampilan pada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dalam tim	3,54	Baik
P3	Terdapat program pelatihan formal bagi karyawan baru, untuk memberikan keterampilan yang mereka butuhkan dalam melakukan pekerjaan mereka	3,97	Baik
P4	Karyawan berpartisipasi pada program pelatihan setiap tahun.	3,69	Baik
P5	Pelatihan yang dilakukan berkaitan dengan strategi bisnis yang diakui, berguna, dan berbasis strategi	4,11	Baik
P6	Organisasi memberikan program pelatihan yang ekstensif dan berkualitas untuk karyawan	4,22	Sangat Baik
Rata – rata		3,92	Baik

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 3, hal. 109-115)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden menilai variabel pelatihan dan pengembangan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,92 dengan kriteria “Baik”. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode P6 sebesar 4,22 yaitu “Organisasi memberikan program pelatihan yang ekstensif dan berkualitas untuk karyawan”. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode P2 sebesar 3,54 yaitu “Organisasi memberikan pengetahuan dan keterampilan pada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dalam tim”.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa para responden karyawan tetap Rumah Sakit Islam Magelang setuju dengan pelatihan yang sudah diberikan oleh Rumah Sakit Islam Magelang, dimana rumah sakit sudah memberikan pelatihan yang berkualitas untuk karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibentuk data frekuensi variabel pelatihan dan pengembangan (X_2) yang terpat tegori jawaban responden pada Tabel 4.6, sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Frekuensi Variabel Pelatihan dan Pengembangan (X_2)

Sakal	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1.	1-6	Sangta Kurang (SK)	0	0
2.	7-12	Kurang (K)	3	3.158
3.	13-18	Sedang (S)	2	2.105
4.	19-24	Baik (B)	44	46.316
5.	25-30	Sangat Baik (SB)	46	48.421
Seleksi			95	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 3, hal. 109-115)

Dari Tabel 4.6 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel pelatihan dan pengembangan yang paling dominan adalah kategori “Sangat Baik”, yaitu dengan nominal 46 orang response. Sedangkan karyawan tetap yang memiliki frekuensi pelatihan dan pengembangan dengan kategori “Baik” adalah 44 responden. Kemudian respoden karyawan tetep yang memiliki frekuensi pelatihan dan pengembangan dengan kategori “Kurang” yaitu 3 responden. Selain itu, responden karyawan tetap yang memiliki frekuensi pelatihan dan pengembangan dnegan kategori “Sedang” yaitu 2 orang.

3. Varibel Moderasi

Variabel Moderasi pada penelitian ini adalah Islam. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel moderasi ditunjukkan dalam Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Prinsip Islam

Kode	Item	Mean	Kriteria
PI1	Kewajiban dan dedikasi terhadap pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk kesuksesan	4,46	Sangat Setuju
PI2	Menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan organisasi sehingga mendapatkan kesuksesan ditempat kerja.	4,27	Sangat Setuju
PI3	Produktif dalam bekerja akan menjadi tidak penting jika gaji yang didapat sudah cukup baik	1,63	Sangat Tidak Setuju
PI4	Tidak menunda atau meninggalkan ibadah, sekalipun karena alasan-alasan terkait pekerjaan.	3,99	Setuju
PI5	Posisi ditempat kerja harus berdasarkan dengan kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan, tidak didasarkan pada koneksi dan jaringan yang dimiliki	4,41	Sangat Setuju
PI6	Berbagi informasi / pelatihan dengan bawahan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi	4,43	Sangat Setuju
PI7	Tidak menggunakan sumber daya pekerjaan (telepon, faks, printer, internet, waktu dan personil) untuk keperluan pribadi, sekalipun terkadang dapat diterima.	4,07	Setuju
PI8	Tidak melakukan perdagangan terkait penjualan obat / barang terlarang lainnya untuk meningkatkan keuntungan	4,44	Sangat Setuju
PI9	Organisasi membuat karyawan bekerja dengan jam ekstra / lembur, dan organisasi memberikan bayaran yang sesuai untuk kerja lembur yang dilakukan karyawan	3,40	Setuju
Rata – rata		3,90	Setuju

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 3, hal. 109-115)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden menilai variabel prinsip Islam (Z) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,90 dengan kriteria “Baik”. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode PI1 sebesar 4,46 yaitu “Kewajiban dan dedikasi terhadap pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk kesuksesan”. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode PI3 sebesar 1,63 yaitu “Produktif dalam bekerja akan menjadi tidak penting jika gaji yang didapat sudah cukup baik”.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa responden setuju dengan prinsip Islam yang menyebutkan bahwa kewajiban dan dedikasi merupakan hal yang sangat penting untuk kesuksesan karir karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibentuk data frekuensi variabel prinsip Islam (Z) yang terpat kategori jawaban responden pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Frekuensi Prinsip Islam (Z)

Sakal	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1.	1-9	Sangta Kurang (SK)	0	0
2.	10-18	Kurang (K)	0	0
3.	19-27	Sedang (S)	0	0
4.	28 -36	Baik (B)	60	63.158
5.	37-45	Sangat Baik (SB)	35	36.842
Seleksi			95	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 3, hal. 109-115)

Dari Tabel 4.8 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel prinsip Islam yang paling dominan adalah kategori “Baik”, yaitu dengan nominal 60 orang response. Sedangkan karyawan tetap yang memiliki frekuensi prinsip Islam dengan kategori “Sangat Baik” adalah 35 responden.

4. Variabel Endogen

Variabel endogen pada penelitian ini adalah Kinerja Organisasional. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel endogen ditunjukkan dalam Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Kinerja Organisasional (Y)

Kode	Item	Mean	Kriteria
KO1	Organisasi memiliki hubungan kerjasama dengan organisasi nasional/internasional	4,03	Setuju
KO2	Organisasi memiliki kemampuan pemasaran yang kuat	4,07	Setuju
KO3	Organisasi pernah menjadi objek penelitian / melakukan penelitian	4,07	Setuju
KO4	Organisasi ikut menginvestasikan dana dalam penelitian dan pengembangan ilmu	3,42	Setuju
KO5	Organisasi memiliki fasilitas dan infrastruktur yang memadai dibandingkan pesaingnya	3,77	Setuju
KO6	Organisasi memiliki reputasi yang baik dimata konsumen	4,32	Sangat Setuju
KO7	Organisasi diakreditasi oleh badan professional yang terpercaya	4,57	Sangat Setuju

Lanjutan Tabel 4.9

KO8	Organisasi selalu melakukan update terhadap program pengembangan dan professional yang baru	4,29	Sangat Setuju
KO9	Organisasi dapat memberikan hasil yang berkualitas dibandingkan dengan pesaingnya	3,95	Setuju
KO10	Organisasi memiliki reputasi yang diakui internasional	3,52	Setuju
KO11	Organisasi dapat bersaing dengan competitor local	3,88	Setuju
Rata-Rata Total		3,99	Setuju

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 3, hal. 109-115)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa responden menilai variabel kinerja organisasional (Y) terhadap perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,99 dengan kriteria “Baik”. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode KO7 sebesar 4,57 yaitu “Organisasi diakreditasi oleh badan professional yang terpercaya”. Sedangkan nilai terendah terdapat pada item dengan kode KO4 sebesar 3,42 yaitu “Organisasi ikut menginvestasikan dana dalam penelitian dan pengembangan ilmu”.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan tetap Rumah Sakit Islam setuju dengan kinerja organisasional yang telah diakui atau terakreditasi oleh badan professional.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibentuk data frekuensi variabel kinerja organisasional (Y) yang terdapat kategori jawaban responden pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Frekuensi Kinerja Orgaisasional (Y)

Sakal	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1.	1-11	Sangta Kurang (SK)	0	0
2.	12-22	Kurang (K)	0	0
3.	23-33	Sedang (S)	4	4.211
4.	34 -44	Baik (B)	47	49.474
5.	35-55	Sangat Baik (SB)	44	46.316
Seleksi			95	100

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 3, hal. 109-115)

Dari Tabel 4.10 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kinerja organisasi yang paling dominan adalah kategori “Baik”, yaitu dengan nominal 47 orang responden. Sedangkan karyawan tetap yang memiliki frekuensi kinerja organisasional dengan kategori “Sangat Baik” adalah 44 responden. Kemudian responden karyawan tetap yang memiliki frekuensi kinerja organisasional dengan kategori “Sedang” yaitu 4 responden.

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan, yaitu:

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antara skor item dan nilai konstruk. Indeks *Convergent Validity* adalah diukur dengan faktor AVE, *composite reliability*, *R square*, *cronbachs alpha*. Hasil indeks AVE, *composite reliability*, *R square*, *cronbachs alpha* dapat dilihat pada tabel 4.11.

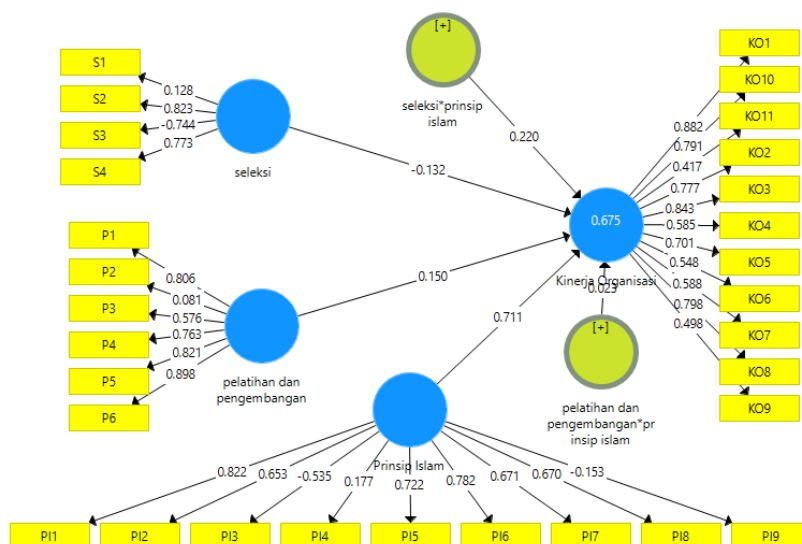
Tabel 4.11
Convergent Validity

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kinerja Organisasional	0,549	0,915	0,895
Prinsip Islam	0,535	0,872	0,825
Pelatihan dan Pengembangan	0,613	0,886	0,842
Seleksi	0,896	0,945	0,884

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 3, hal. 117-120)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat lihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0.7 dan AVE berada di atas 0,5. Berdasarkan tabel 4.7 dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi *composite reliability* karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0,5 yang sudah memenuhi kriteria realibel.

Berikut adalah hasil uji *outer model* yang menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS v 3.2.7.



Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal. 117-119)

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 22 dari keseluruhan variabel, sebanyak 30 memiliki nilai lebih besar dari 0.5, dan sebanyak 3 variabel memiliki nilai dibawah 0.5. Untuk melihat nilai *loading factor*, data konstruk seleksi dapat dilihat dalam tabel 4.8.

Tabel 4.12 Nilai *loading factor* konstruk eksogen Seleksi

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Seleksi	S1	0.128
	S2	0.823
	S3	-0.744
	S4	0.773

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal.117-119)

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* yang memiliki diatas 0.5 sebanyak 3 variabel. Untuk nilai *loading factor* konstruk eksogen pelatihan dan pengembangan dapat dilihat pada Tabel. 4.13.

Tabel 4.13
Nilai *loading factor* konstruk eksogen Pelatihan dan Pengembangan

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Pelatihan dan Pengembangan	P1	0,806
	P2	0,081
	P3	0,576
	P4	0,763
	P5	0,821
	P6	0,898

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal.117-119)

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* yang memiliki diatas 0.5 sebanyak 5 variabel, dan ada variabel dibawah 0.5. Untuk nilai *loading factor* konstruk eksogen prinsip Islam dapat dilihat pada Tabel. 4.14.

Tabel 4.14 Nilai *loading factor* konstruk eksogen prinsip Islam

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Prinsip Islam	PI1	0,822
	PI2	0,653
	PI3	-0,535
	PI4	0,177
	PI5	0,722
	PI6	0,782
	PI7	0,671
	PI8	0,670
	PI9	-0,153

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal.117-119)

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* yang memiliki diatas 0.5 sebanyak 6 variabel dan ada 3 variabel dibawah 0.5.

Untuk nilai *loading factor* konstruk endogen Kinerja organisasional dapat dilihat pada Tabel 4.15

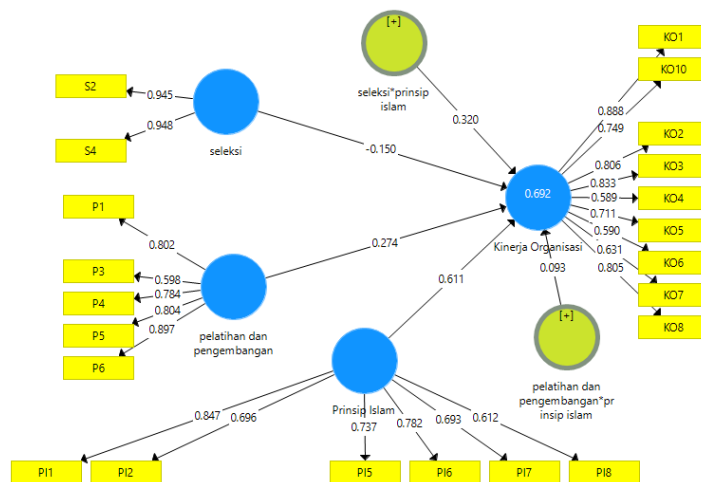
Tabel 4.15
Nilai *loading factor* konstruk eksogen Kinerja organisasional

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Kinerja Organisasional	KO1	0,882
	KO10	0,791
	KO11	0,471
	KO2	0,777
	KO3	0,843
	KO4	0,585
	KO5	0,701
	KO6	0,548
	KO7	0,588
	KO8	0,798
	KO9	0,498

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal.117-119)

Dari hasil analisis seperti yang tercantum dalam Tabel 4.15 menunjukkan bahwa semua nilai *loading factor* yang memiliki diatas 0.5 sebanyak 2 variabel dan ada 9 variabel dibawah 0.5.

Setelah melakukan estimasi ulang dengan menghilangkan item yang tidak valid, diperoleh tidak ada lagi nilai *loading factor* yang berada dibawah 0.7. Hasil estimasi ulang dapat dilihat pada gambar 4.2



Gambar 4.2

Hasil Uji Outer Model setelah estimasi ulang

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal.117-119)

Berikut hasil dari estimasi ulang terhadap seluruh konstruk keterkaitan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kinerja organisasional serta prinsip-prinsip Islam.

Tabel 4.16 Nilai *loading factor* konstruk eksogen seluruh variabel setelah uji indikator

Konstruk	Kode Item	<i>Loading Factor</i>
Seleksi	S2	0.945
	S4	0.948
Pelatihan dan Pengembangan	P1	0,802
	P3	0,598
	P4	0,784
	P5	0,804
	P6	0,897
Prinsip Islam	PI1	0,847
	PI2	0,696
	PI5	0,737
	PI6	0,782
	PI7	0,693
	PI8	0,612

Lanjutan Tabel 4.16

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Kinerja Organisasional	KO1	0,888
	KO10	0,749
	KO2	0,806
	KO3	0,833
	KO4	0,589
	KO5	0,711
	KO6	0,590
	KO7	0,631
	KO8	0,805

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal.117-119)

Berdasarkan hasil estimasi ulang *loading factor* pada tabel 4.16, nilai item yang dihasilkan oleh konstruk Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Prinsip Islam, dan Kinerja Organisasional telah memenuhi nilai standar *convergent validity* karena semua faktor bernilai lebih dari 0.5. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

2. Discriminant Validity

Merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.5. berdasarkan Tabel 4.17 nilai cross loading pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0.5. hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Tabel 4.17 Nilai Cross Loading

Kode Item	Kinerja Organisasional	Prinsip Islam	Pelatihan dan Pengembangan	Seleksi
KO1	0,888	0,693	0,502	0,268
KO10	0,749	0,580	0,335	0,165

Lanjutan Tabel 4.17

KO2	0,806	0,592	0,363	0,162
KO3	0,833	0,775	0,549	0,414
KO4	0,589	0,519	0,449	0,292
KO5	0,711	0,376	0,258	0,082
KO6	0,590	0,402	0,165	0,135
KO7	0,631	0,325	0,178	0,064
KO8	0,805	0,673	0,591	0,366
P1	0,404	0,525	0,802	0,708
P3	0,209	0,304	0,598	0,549
P4	0,449	0,380	0,784	0,459
P5	0,488	0,625	0,804	0,453
P6	0,497	0,568	0,897	0,688
PI1	0,636	0,847	0,386	0,349
PI2	0,688	0,696	0,529	0,380
PI5	0,425	0,737	0,444	0,463
PI6	0,515	0,782	0,475	0,512
PI7	0,561	0,693	0,662	0,452
PI8	0,490	0,612	0,230	0,149
S2	0,300	0,460	0,709	0,945
S4	0,306	0,533	0,642	0,948

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal.117-119)

1.1.1. *Composite Reliability*

Untuk mengukur realibilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Namun, penilaian menggunakan *Cronbach's Alpha* memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dan nilainya harus lebih dari 0.7.

Pada tabel 4.18 dibawah ini dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai diatas 0.7, dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0.5. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

Tabel 4.18 Konstruk Realibilitas dan Validitas

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kinerja Organisasional	0,549	0,915	0,895
Prinsip Islam	0,535	0,872	0,825
Pelatihan dan Pengembangan	0,613	0,886	0,842
Seleksi	0,896	0,945	0,884

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal.117-119)

4.4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. (Jaya, 2008).

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* test untuk Q^2 *predictive relevance*, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

4.4.1. *R-Square* (R^2)

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model sktruktural. *R-Squares* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai *R-squares* 0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model yang kuat, moderat dan lemah (Chin *et al.*, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015). Berikut Tabel 4.19

Tabel 4.19 R Square

Item	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Organisasional	0,692	0,675

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal.120-121)

Dari hasil *R-Squares* pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *R-Squares* kinerja organisasi adalah 0.675. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel seleksi, pelatihan dan pengembangan dan prinsip Islam berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasional sebesar 67,5 persen. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

4.4.2. Q^2 Predictive Relevance

Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 *predictive relevance* 0.02, 0.15 dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat dan kuat. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki Q^2 . Nilai Q^2 dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 Q^2 Predictive Relevance

Item	SS0	SSE	$Q^2(=1-SSE/SS0)$
Kinerja Organisasional	855,0000	580,943	0,321
Prinsip Islam	570,000	570,000	
Pelatihan dan Pengembangan	475,000	475,000	
Seleksi	190,000	190,000	

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal.120-121)

Dari Tabel 4.20 menunjukkan bahwa Q^2 setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Prinsip Islam, dan Kinerja Organisasional memiliki *predictive relevance* yang baik.

4.4.3. Uji Signifikansi (*Bootstraping*)

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dengan teknik tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan kepada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) t-value adalah 1,96 (*significance level* = 5 persen) dengan ketentuan nilai t statistic harus lebih besar dari 1,96.

Tabel 4.21 Hasil t Statistik

	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H1	Seleksi-> Kinerja Organisasi	-0,150	-0,147	0,093	1,609	0,108
H2	Pelatihan dan Pengembangan-> Kinerja Organisasi	0,274	0,257	0,111	2,476	0,014 *
H3	Seleksi-> Kinerja Organisasional dimoderasi Prinsip Islam	0,320	0,320	0,110	2,902	0,004 *
H4	Pelatihan dan Pengembangan-> Kinerja Organisasional dimoderasi Prinsip Islam	0,093	0,061	0,115	0,807	0,420

*=signifikan <0,05

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 6, hal.120-121)

Berdasarkan pada Tabel 4.21, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

4.4.3.1. Hipotesis 1: Pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja organisasional

- 1) Hipotesis 1: Terdapat pengaruh positif seleksi terhadap kinerja organisasional

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan seleksi terhadap kinerja organisasional.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan seleksi terhadap kinerja organisasional.

2) Kriteria

Jika P values $< 0,05$ maka Ho ditolak dan H1 diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai P value sebesar 0,108.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 ditolak dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan seleksi terhadap kinerja organisasional.

4.4.3.2. Hipotesis 2: Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasional

1) Hipotesis 2: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasional.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasional

Ha : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasional

2) Kriteria

Jika P values $< 0,05$ maka Ho ditolak dan H2 diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0,014.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasional

4.4.3.3. Hipotesis 3: Pengaruh seleksi terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam

1) Hipotesis 3: Terdapat pengaruh signifikan seleksi terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam

Ho :Tidak terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam.

Ha :Terdapat pengaruh signifikan seleksi terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam

2) Kriteria

Jika P values $< 0,05$ maka Ho ditolak dan H3 diterima

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai P values sebesar 0,004.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan seleksi terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam.

4.4.3.4. Hipotesis 4: Pengaruh pelatihan dan pengembangan employee terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam

1) Hipotesis 4: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam

Ho :Tidak terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan employee terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam.

Ha :Terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan employee terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam.

2) Kriteria

Jika P values $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_5 diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai P values sebesar 0,420.

4) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 ditolak dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip prinsip Islam.

5. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ditampilkan hasil rekapitulasi hasil uji hipotesis penelitian:

Tabel 4.22 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
H1: Terdapat pengaruh signifikan seleksi karyawan terhadap kinerja organisasional	<i>Ditolak</i>
H2: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasional	Diterima
H3: Terdapat pengaruh signifikan seleksi karyawan terhadap kinerja organisasional dimoderasi prinsip prinsip Islam	Diterima
H4: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasional dimoderasi prinsip prinsip Islam	<i>Ditolak</i>

Sumber: Data primer diolah, tahun 2018 (Lampiran 5, hal.120-121)

4.5. Pembahasan

4.5.1. Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Organisasional

Uji hipotesis 1 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel seleksi terhadap kinerja organisasional memiliki nilai t-statistik sebesar 1,609 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5 persen dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *original sample* menunjukkan -0,150 yang berarti bahwa terdapat pengaruh negatif variabel seleksi terhadap kinerja organisasional.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 **ditolak** yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh positif seleksi terhadap kinerja organisasional. Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari seleksi maka tidak akan mempengaruhi nilai kinerja organisasional, demikian pula sebaliknya. Hasil wawancara menunjukan bahwa:

“.....Kita itu kan akreditasi tahun 2017, mekanismeme perekrutan pada periode masa kerja direktur baru pada tahun 2015, pada saat itu sistemnya dengan sesuai standar seleksi, nah yang pada tahun sebelumnya pada periode lama tidak sesuai dengan standar. Karena mbak melakukannya pada karyawan tetap semua, maka itu belum sesuai dengan standar. Nah yang dengan standar itu masih belum jadi pegawai tetap. Masih kontrak, jadi tidak masuk disampelnya mbak.....”
(Narasumber A, Rumah Sakit Islam Magelang, 8/11/2018, 09.17 WIB).

“.....Kalau dulu cukup dengan wawancara dengan direktur, langsung kerja tapi belum langsung diangkat. Jadi selang satu hari kami langsung bekerja. Sebelumnya kami briefing dulu, dikumpulkan baru wawancara. Oleh karena itu belum sesuai dengan standar, maka sekarang diperbaiki terus.....” (Narasumber B, Rumah Sakit Islam Magelang, 8/11/2018, 10.34 WIB).

“.....Proses seperti biasanyalah, ada wawancara dan lain-lain. Karena saya bagian radiologi, terus karena yang memenuhi kriteria maka saya yang diterima. Karena dulu kan RSI butuh sekali karyawan, jadi ya ada yang seperti itu, teman saya ada yang melamar langsung diterima.....” (Narasumber C, Rumah Sakit Islam Magelang, 8/11/2018, 11.45 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber, menunjukkan bahwa proses seleksi yang ada pada RSI belum sesuai dengan standar, sebelum tahun 2015 calon karyawan diseleksi tidak sesuai dengan standar yang seharusnya. Namun setelah tahun 2015 calon karyawan diseleksi sesuai dengan standar, namun pada penelitian ini karyawan yang melalui proses seleksi yang sesuai dengan standar tidak masuk kedalam sampel karena mereka belum menjadi karyawan tetap di organisasional. Kebijakan baru yang dilakukan RSI ini diharapkan dapat meningkatkan akreditasi yang ada pada organisasionalnya.

4.5.2. Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Organisasional

Uji hipotesis 2 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,476 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5 persen dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus $>1,96$. Nilai *original sample* menunjukkan 0,247 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasional. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 **diterima** yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beh dan Loo (2013) telah menghasilkan penelitian dimana *Training and Development* memiliki pengaruh yang positif dalam *Performance organization*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mehmood *et all* (2017) telah menghasilkan penelitian dimana adanya hubungan yang signifikan dan positif antara *Training* dengan *Perceived Organizational Performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Naveed *et all* (2017) telah menghasilkan penelitian dimana adanya hubungan yang signifikan dan positif antara *Training and Development* dengan *Perceived Organizational Performance*.

Pelatihan bertujuan untuk memberikan karyawan dan karyawan baru dengan keterampilan dasar dan perilaku yang mereka butuhkan untuk melakukan tugas mereka secara efektif. Oleh karena itu pelatihan merupakan hal yang patut diperhitungkan didalam organisasi. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan kinerja keseluruhan organisasional dapat meningkat.

4.5.3. Prinsip Islam memoderasi Seleksi karyawan terhadap Kinerja Organisasional

Uji hipotesis 3 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel seleksi terhadap kinerja organisasional yang dimoderasi prinsip Islam, yang memiliki nilai t-statistik sebesar 2,902. dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5 persen dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus >1,96. Nilai *original sample* menunjukkan 0,320 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel prinsip Islam memoderasi seleksi terhadap kinerja organisasional. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa

hipotesis 3 **diterima** yang artinya bahwa terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja organisasional yang dimoderasi oleh prinsip Islam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rana dan Malik (2017) dimana adanya dampak yang signifikan dan positif antara seleksi terhadap kinerja organisasional dengan moderasi positif oleh penerapan prinsip-prinsip Islam. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Azmi (2010) menghasilkan penelitian dimana adanya dampak positif dan signifikan antara *selection and recruitment* terhadap *organisational performance*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dhar *et all* (2017) membuktikan hasil penelitian dengan adanya dampak yang positif dan signifikan antara *seleksi* terhadap *organisational performance*.

Hal ini menunjukkan bahwa *Islamic human resources practice* lebih baik daripada perspektif konvensional dalam menghasilkan kinerja organisasional yang lebih tinggi. Dengan menerapkan praktik *Islam*, organisasi dapat mencoba untuk mencari kebahagiaan dari *Allah*. Memiliki kebahagiaan dari *Allah* yang dimaksud yaitu muslim tidak akan mendapatkan prestasi di dunia ini saja tetapi di akhirat juga. Sehingga sebagai umat muslim sudah selayaknya menjadikan prinsip-prinsip Islam sebagai landasan mereka untuk bekerja, seperti jujur dan amanah dalam bekerja.

4.5.4. Prinsip Islam memoderasi Pelatihan dan Pengembangan karyawan terhadap Kinerja Organisasional

Uji hipotesis 4 mendapatkan hasil bahwa hubungan variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasional dimoderasi prinsip Islam

memiliki nilai t-statistik sebesar 0,807 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5 persen dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus >1,96. Nilai *original sample* menunjukkan 0,093 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel prinsip Islam memoderasi pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 **ditolak** yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasional yang dimoderasi prinsip Islam.

Tidak berpengaruh memiliki arti bahwa semakin tinggi atau rendah nilai dari pelatihan dan pengembangan dimoderasi prinsip Islam maka tidak akan mempengaruhi nilai kinerja organisasional, demikian pula sebaliknya. Hasil wawancara menunjukan bahwa :

“.....Tidak ada, tapi setiap bulan ada kajian, pengajian untuk karyawan. Tapi untuk diklatnya kami belum ada kearah situ. Iyaa ada. Sebenarnya yayasan acc saja kalau mau diklat, asal ada uangnya....” (Narasumber A, Rumah Sakit Islam Magelang, 8/11/2018, 09.17 WIB)

“.....Kita ada KKI kegiatan kajian islam, macam-macam mbak ustadz nya. Pengajian rutin aja mbak, ngisi aja mbak. Mengaji quran, latihan, saling mengajari, khusus untuk karyawan. Iya dari yayasan ini mbak.....” (Narasumber B, Rumah Sakit Islam Magelang, 8/11/2018, 10.34 WIB).

“.....Kalau di RSI memang setiap bulannya ada kajian rutin, tapatnya pada jam 1 siang. Setiap harinya pada siang hari diadakan pengkajian, yang masih punya waktu senggang ya bisa ikut. Kalau seperti saya dibagian pelyanan juga tidak bisa ikut. Karena pelayanan mbak. Kalu awalawal masuk, misal doa-doa, salam, saat masuk dari awal sudah diberi tahu untuk seperti itu.....” (Narasumber C, Rumah Sakit Islam Magelang, 8/11/2018, 11.45 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa ketiga responden menyatakan hal yang sama, organisasi memiliki acara rutin yang dilakukan

seminggu sekali, untuk mngajarkan karyawan-karyawan tentang agama, seperti pengajian, baca Al-quran. Karyawan menunjukan respon yang positif dengan adanya hal tersebut, namun tidak ada pelatihan khusus yang organisasi buat untuk pelatihan karyawan, seperti adanya pelatihan kepemimpinan islam. Organisasi hanya melaksanakan pengajian rutin, itupun bukan termasuk program pelatihan yang diadakan organisasional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisioner yang telah disebarkan kepada responden di Rumah Sakit Islam Magelang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Seleksi karyawan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional.
2. Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional.
3. Seleksi karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip Islam.
4. Pelatihan dan pengembangan karyawan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasional dengan dimoderasi prinsip Islam.

5.2. Saran

Berikut saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya:

- 1) Bagi organisasi diharapkan dapat memberikan pelatihan untuk karyawan secara rutin. Sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, dengan begitu kinerja organisasional data meningkat. Sehubungan dengan baru saja di terapkannya prosedur penyeleksian karyawan baru yang terstandarisai di RSI kota Magelang pada tahun 2015, peneliti menyarankan supaya RSI kota Magelang untuk semakin meningkatkan

kualitasnya dalam prosedur penyeleksian karyawan agar karyawan yang diterima sesuai kualifikasi yang dibutuhkan RSI kota Magelang, serta agar akreditasi RSI kota Magelang dapat meningkat. Kemudian dalam hal pelatihan, peneliti menyarankan agar RSI kota Magelang memberikan serta meningkatkan pelatihan dalam penanaman prinsip-prinsip Islam kedalam diri karyawannya guna peningkatan kualitas kinerja organisasional RSI kota magelang. Tidak hanya peningkatan kinerja organisasional saja namun agar karyawan dapat meningkatkan aqidah ke-Islamannya supaya dapat diterapkan dalam aktivitas pekerjaan oleh karyawan sesuai dengan visi dan misi RSI sendiri.

- 2) Karyawan diharapkan untuk dapat memunculkan kesadaran tentang pentingnya pelatihan, sehingga karyawan dapat melakukan pelatihan secara pribadi maupun dapat mengusulkan pada organisasi untuk melakukan pelatihan dan pengembangan yang dianggap penting untuk mendukung kinerja.
- 3) Bagi penelitian yang akan datang:
Diharapkan pada penelitian yang akan datang peneliti menambahkan variabel praktik sumberdaya manusia yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- AAbou-moghli, A. A., & Abo-rumman, A. H. (2012). Influential Relationship Between Human Resources Management Practices (HRMP) and Organizational Performance : A Study on Five-Star Hotels in Jordan, 4(5).
- Abutayeh, B., & Al-Qatawneh, M. (2012). The effect of human resource management practices on job involvement in selected private companies in Jordan. *Canadian Social Science*, 8(2), 50–57. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084749>
- Ali, A. J. (2009). Levels of existence and motivation in Islam. *Journal of Management History*, 15(1), 50–65. <https://doi.org/10.1108/17511340910921781>
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>
- Alorfi, S. (2012). Human resource managemtn from an Islamic perspective. *Journal of Islamic and Human Advanced Research*, 12(2), 86–92.
- Amin, M., Khairuzzaman Wan Ismail, W., Zaleha Abdul Rasid, S., & Daverson Andrew Selemani, R. (2014). The impact of human resource management practices on performance. *The TQM Journal*, 26(2), 125–142. <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2011-0062>
- Aziz, S. F. A., & Ahmad, S. (2011). Stimulating training motivation using the right training characteristic. *Industrial and Commercial Training*, 43(1), 53–61. <https://doi.org/10.1108/00197851111098171>
- B_Huselid, M. A. (1995). the Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635–672. <https://doi.org/10.2307/256741>
- Bartlett, K. R. (2001). Training and Organizational Commitment A Study in the Health Care Field, 12(4), 335–352.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed*

- Methods Approaches. Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Research design Qualitative quantitative and mixedmethods approaches. DOI: <http://dx.doi.org/10.1453/jsas.v4i2.1313>
- Chand, M., & Katou, A. A. (2007). The impact of HRM practices on organisational performance in the Indian hotel industry. *Employee Relations*, 29(6), 576–594. <https://doi.org/10.1108/01425450710826096>
- Dhar, B. K., Rahouma, H. M., & Masruki, R. (2017). Impact of Islamic Human Resource Practices on Organizational Performance through Organizational Commitment in the Banking Sector of Bangladesh. *Researchgate*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n6p108>
- El- Qurthuby., Subarkah, A., Sopian, T., Makbul., Fauzi, Hilman., Solihin, Ahmad (2015). *Al-Qura'anulkarim Cordoba Multazam*, Terjemahan Tematik dan Tadjwid Berwarna (Al-Quran Tafsir Bil Hadis) (3 ed)
- Farouk, S., Abu Elanain, H. M., Obeidat, S. M., & Al-Nahya, M. (2016). HRM Practices and Organizational Performance in the UAE Banking Sector : the Mediating Role of Organizational Innovation Introduction Human resource management (HRM). *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 1–39.
- Herold, D. M., & Fedor, D. B. (2003). Individual differences in feedback propensities and training performance. *Human Resource Management Review*, 13(4), 675–689. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2003.11.008>
- Hussain, T., & Sana Ur Rehman, S. (2013). Do human resource management practices inspire employees' retention? *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 6(19), 3625–3633. <https://doi.org/10.19026/rjaset.6.3569>
- Ilhaamie Abdul Ghani Azmi , (2015),"Islamic human resource practices and organizational performance: some findings in a developing country", *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, Vol. 6 Iss 1 pp. -
- Lee, H. K., Boot, W. R., Basak, C., Voss, M. W., Prakash, R. S., Neider, M., ... Kramer, A. F. (2012). Performance gains from directed training do not transfer to untrained tasks. *Acta Psychologica*, 139(1), 146–158. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2011.11.003>
- Loo-See, B., & Leap-Han, L. (2013). Human resource management best practices and firm performance: A universalistic perspective approach. *Serbian Journal of Management*, 8(2), 155–167. <https://doi.org/10.5937/sjm8-4573>
- Lyons, P. (2009). Action theory and the training and performance application:

- Performance templates. *Industrial and Commercial Training*, 41(5), 270–279. <https://doi.org/10.1108/00197850910974811>
- Mehmood, M., Awais, M., Afzal, M. M., Shahzadi, I., & Khalid, U. (2017). The Impact of Human Resource Management Practices on Organizational The Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Performance. *International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS)*, 1(9,November–2017), 165–178.
- Millar, P., & Stevens, J. (2012). Management training and national sport organization managers: Examining the impact of training on individual and organizational performances. *Sport Management Review*, 15(3), 288–303. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2012.01.003>
- Moamer, A. H., & Elhwaij, M. R. (2016). Impact of Human resources Management Practce on Firm Performance in Malaysia Small and Medium Scale Enterprse. *Journal of Scentific Research Africa University*(2).
- Moideenkutty, U., Al-Lamki, A., & Murthy, Y. S. R. (2011). HRM practices and organizational performance in Oman. *Personnel Review*, 40(2), 239–251. <https://doi.org/10.1108/004834811111106101>
- Naveed, R. T. (2017). Understanding Perceived Organizational Performance through Human Resource Practices, 9(28), 1–8.
- Paauwe, J., & Boselie, P. (208AD). Coarsening kinetics of Cu-rich precipitates in a concentrated multicomponent Fe–Cu based steel. *HRM and Performance: What's Next?*, (January). Retrieved from <http://www.hanser-elibrary.com/doi/abs/10.3139/146.110571>
- Prof. DrsH. Imam Ghozali, M.Com,Ph.D, Ak; Hengky Latan, SE. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk penelitian Empiris. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- Quartey, S. H. (2012). Effect of Employee Training on the Perceived Organisational Performance: A Case Study of the Print-Media Industry in Ghana. *European Journal of Business and Management*, 4(15), 77–87.
- Quresh, T. M., Akbar, A., Khan, M. A., Sheikh, R. A., & Hijazi, S. T. (2010). Do human resource management practices have an impact on financial performance of banks? *African Journal of Business Management*, 4(7), 1281–1288. [https://doi.org/10.1016/0038-1098\(85\)90140-1](https://doi.org/10.1016/0038-1098(85)90140-1)
- Rana, M. H., & Malik, M. S. (2017). Impact of human resource (HR) practices on organizational performance: Moderating role of Islamic principles. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 10(2), 186–207. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-04-2016-0060>

- Razimi, M. S. A., Noor, M. M., & Daud, N. M. (2014). The concept of dimension in human resource management from Islamic management perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 20(9), 1175–1182. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.20.09.12513>
- Rehman, M. S. (2011). Exploring the Impact of Human Resources Management on Organizational Performance: A Study of Public Sector Organization. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(4), 1–16.
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718–804. <https://doi.org/10.1177/0149206308330560>
- Rumah Sakit Islam Kota Magelang, viewed 13 Agustus 2018, <http://rsikotamagelang.com/profil/>
- Salleh, M. J., & Mohamad, N. A. (2012). Islamic Principles of Administration: Implications on Practices in Organization. *Technology Science*, (November), 14–15. Retrieved from http://irep.iium.edu.my/26879/1/Full_Paper_-_TeSSHI_-_Islamic_Principles_of_Administration_-_UiTM_Langkawi.pdf
- Sarwar, S., & Abugre, J. B. (2013). An Assement of Islamic Work Ethics of Employees In Organizations: Insights from the United Arab Emirates. *Problems of Management in the 21st Century*, 6, 60–72.
- Snell, S., and Bohlander, G (2012) Managing Human Resource Management. 16thedition. Cengage Learning.
- Yang, C. C., & Lin, C. Y. Y. (2009). Does intellectual capital mediate the relationship between HRM and organizational performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan. *International Journal of Human Resource Management*, 20(9), 1965–1984. <https://doi.org/10.1080/09585190903142415>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1:
Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth.
Saudara/i Karyawan Rumah Sakit Islam
Di Magelang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya adalah mahasiswi Fakultas Ekonomi UII yang sedang menyelesaikan tugas akhir, dengan judul “*Pengaruh Praktek Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Dimoderasi Prinsip Islam*”

Sehubungan dengan hal tersebut maka saya sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Saudara/i untuk berkenan meluangkan waktu mengisi kuisisioner dalam lembar kuisisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Saya mengharapkan jawaban yang Saudara/i berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal.

Saudara/i tidak perlu khawatir karena jawaban dari kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya dipergunakan sebatas keperluan penelitian.

Akhir kata, terima kasih atas bantuan dan partisipasi Saudara/i sekalian.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,
Penulis

Nama Intan Charadina Putri
NIM : 14311065

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi data dibawah ini dengan cara diberi tanda centang $\checkmark$

1. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Usia :
 - a. < 20 tahun
 - b. 21 tahun – 30 tahun
 - c. 31 tahun – 40 tahun
 - d. 41 tahun – 50 tahun
 - e. > 50 tahun
3. Pendidikan terakhir :
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. Diploma (D3)
 - e. Sarjana (S1)
 - f. Pascasarjana (S2)
 - g. Doktor (S3)
4. Lama Bekerja :
 - a. < 10 tahun
 - b. 11 tahun – 15 tahun
 - c. 16 tahun – 20 tahun

- d. 21 tahun – 25 tahun
- e. 26 tahun – 30 tahun
- f. > 30 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda √ (centang) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan anda.

Keterangan

1 = Saya Sangat Tidak Setuju,

2 = Saya Tidak Setuju,

3 = Saya Netral,

4 = Saya Setuju,

5 = Saya Sangat Setuju

Seleksi

No.	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Kepala departemen dan Asisten Pendaftar turut serta berpartisipasi dalam proses seleksi					
2	Organisasi melakukan proses seleksi sesuai ilmiah dan teliti sesuai dengan prosedur					
3	Tes yang dilakukan dalam proses seleksi valid dan sesuai dengan standar					
4	Seleksi didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang diinginkan.					

Pelatihan

No.	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, yang dilihat berdasarkan penilaian kinerja sebelumnya					
2	Organisasi memberikan pengetahuan dan keterampilan pada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dalam tim					
3	Terdapat program pelatihan formal bagi karyawan baru, untuk memberikan keterampilan yang mereka butuhkan dalam melakukan pekerjaan mereka					
4	Karyawan berpartisipasi pada program pelatihan setiap tahun.					
5	Pelatihan yang dilakukan berkaitan dengan strategi bisnis yang diakui, berguna, dan berbasis strategi					
6	Organisasi memberikan program pelatihan yang ekstensif dan berkualitas untuk karyawan					

Kinerja Organisasional

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Organisasi memiliki hubungan kerjasama dengan organisasi nasional/internasional					
2	Organisasi memiliki kemampuan pemasaran yang kuat					

3	Organisasi pernah menjadi objek penelitian / melakukan penelitian					
4	Organisasi ikut menginvestasikan dana dalam penelitian dan pengembangan ilmu					
5	Organisasi memiliki fasilitas dan infrastruktur yang memadai dibandingkan pesaingnya					
6	Organisasi memiliki reputasi yang baik dimata konsumen					
7	Organisasi diakreditasi oleh badan professional yang terpercaya					
8	Organisasi selalu melakukan update terhadap program pengembangan dan professional yang baru					
9	Organisasi dapat memberikan hasil yang berkualitas dibandingkan dengan pesaingnya					
10	Organisasi memiliki reputasi yang diakui internasioanl					
11	Organisasi dapat bersaing dengan competitor local					

Prinsip Islam

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Kewajiban dan dedikasi terhadap pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk kesuksesan					

2	Menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan organisasi sehingga mendapatkan kesuksesan ditempat kerja.					
3	Produktif dalam bekerja akan menjadi tidak penting jika gaji yang didapat sudah cukup baik					
4	Tidak menunda atau meninggalkan ibadah, sekalipun karena alasan-alasan terkait pekerjaan.					
5	Posisi ditempat kerja harus berdasarkan dengan kualifikasi, keterampilan, dan pengetahuan karyawan, tidak didasarkan pada koneksi dan jaringan yang dimiliki					
6	Berbagi informasi / pelatihan dengan bawahan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi					
7	Tidak menggunakan sumber daya pekerjaan (telepon, faks, printer, internet, waktu dan personil) untuk keperluan pribadi, sekalipun terkadang dapat diterima.					
8	Tidak melakukan perdagangan terkait penjualan obat / barang terlarang lainnya untuk meningkatkan keuntungan					
9	Organisasi membuat karyawan bekerja dengan jam ekstra / lembur, dan organisasi memberikan bayaran yang sesuai untuk kerja lembur yang dilakukan karyawan					

Terimakasih Atas Jawabannya

LAMPIRAN 2:

Panduan Wawancara

1. Bagaimana proses seleksi karyawan didalam organisasi ?
2. Ibu sudah berapa tahun ?
3. Standar seleksi perekrutan seperti apa?
4. Bagaimana proses pelatihan pada organisasi?
5. Apakah ada pelatihan tentang keislaman?

Transkrip Wawancara

Narasumber: Karyawan Rumah Sakit Islam Magelang

Tanggal : 8 November 2018

Waktu : 09.02 – 12.20 WIB

Tempat : Rumah Sakit Islam Magelan

Narasumber A (Bagian SDM)

I :Sebenarnya bagaimana sih bu proses seleksi karyawannya ?

N1 :Kita itu kan akreditasi tahun 2017, mekanismeme perekrutan pada periode masa kerja direktur baru pada tahun 2015, pada saat itu sistemnya dengan sesuai standar seleksi, nah yang pada tahun sebelumnya pada periode lama tidak sesuai dengan standar. Karena mbak melakukannya pada karyawan tetap semua, maka itu belum sesuai dnegan standar. Nah yang dengan standar itu masih belum jadi pegawai tetap. Masih kontrak, jadi tidak masuk disampelnya mbak.

I :Jadi ibu sudah berapa tahun ?

N1 :Saya 2013, sebelumnya ad proses tetap, tapi karena pendafrtnya sedikit dari yang dibutuhkan, jadi kurag, jadi tidak ada pilihan lain, tidak terlalu ketat. Tetap ada wawancara, psikotes, tapi yang mendominasi dikuisioner tetap sebelum tahun 2015. Dulu saja tenaganya masih SPK, SMA tapi perawat,

I :Oh, jadi karena itu masih ada yang SMA ya

N :Iya betul.

I :Kebutuhan organisasi lebih besar dari pelamarnya ?

N1 :Iya, kan pada waktu itu rumah sakit swasta masih tipe D.

I :Standar seleksi perekrutannya apa ya buk dulu ?

N1 :Jadi dulu yang pegang bukan saya, tapi pada intinya job desk nya masih belum jelas, tenaga ini masih digabung dengan tenaga lain. Dalam pemilihan SDM, semakin banyak pelamar semakin nik gradenya. Misal dia lulus pada nilai berapa gitu ya diterima, jadi memang pada keadaan dulu waktu itu. Kalo sekarang kami mencari yang terbagus untuk RSI, akhirnya kita mendapat SDM yang bagus.

I :Itu setelah direktur ganti atau bagaimana ?

N1 :Ya karena kebijakan juga, karena banyak yang masuk kesini, semakin maju. Kebetulan kami melkukan akreditasi. Secara langsung membuat RS lebih sesuai standar semuanya.

I :Patokannya dari mana?

N1 :Dari akreditasinya juga, kita membenahi rumah sakit, dari KARS. Komisi Akreditasi Rumah Sakit.

I : Bagaimana proses pelatihan pada organisasi ?

N1 : Kalau pelatihan kami itu belum terlalu, karena itu ngaruhnya keuangan ya mbak. Sebenarnya kalau pelatihan dan diklat

I : belum terakomodasi ?

N1 : jadi kita belum banyak melakukan pelatihan, jadi mungkin teman-teman pengaruhny seperti ini, karena kurang dianggarkan. Jadi kita memang belum banyak pelatihan. memang masih kurang.

I :itu karena apa

N1 :Kalu kita karena kebijakan dan pemilik atau yayasan, anggaran lebih tepatnya. Jadi kan bukan karyawan yang mengadakan tapi dari rumah sakit yang mempersiapkan sdm. Anggarannya besar, sekali pelatihan saja mungkin setiap orang sekitar 5 juta, belum akomodasinya penginapan, transport, itu ga bisa Cuma satu hari. Itu juga belum merata pada sdm, sdm aja sebesar 170an.

I :Karena memang kendalanya dari yayasan ya?

N1 :Iyaa

I :Ada pelatihan tentang islam ? atau kajian ? tapi minimal setiap bulan ada pengajian ?

N1 :Tidak ada, tapi setiap bulan ada kajian, pengajian untuk karyawan. Tapi untuk diklatnya kami belum ada kearah situ. Iyaa ada. Sebenarnya yayasan acc saja kalau mau diklat, asal ada uangnya.

I :Memang kendalanya dari yayasan dan anggaran?

N1 :Iyaa kan harus minta izin dulu. Sebenarnya acc saja, karena anggaran saja

I :Apa ada faktor lain ?

N1 :Tidak, kalau dari karyawan, misal dari karyawan sendiri itu belum ada kesadaran. Jadi kami memang masih membangun. Tidak mudah dan tidak bisa instan.

Narasumber B (Bagian Logistik)

N2 :Saya karyawan dari yayasan langsung, kalau sekarang banyak tahap-tahapnya.

I :Bagaimana proses seleksi di RSI ?

N2 :Kalau dulu cukup dengan wawancara dengan direktur, langsung kerja tapi belum langsung diangkat. Jadi selang satu hari kami langsung bekerja. Sebelumnya kami briefing dulu, dikumpulkan baru wawancara. Oleh karena itu belum sesuai dengan standar, maka sekarang diperbaiki terus. SK saya itu juga belum langsung keluar, saya masuk tahun 97 terus SK keluar tahun 2008.

I :Berarti 11 tahun ya pak ? kenapa ya pak

N2 :Iya 11 tahun, mungkin dulu yang dilihat kinerjanya. Sekarang kan banyak tahap, diangkat kontrak. Kalau dulu diangkat tetap 11 tahun itu. Mungkin saya dulu masa wiyatanya, pebaikannya. Kalau sekarang ada tahap-tahapnya, tapi tetap.

I :Kalau sekarang kurang dari 11 tahun ?

N2 :Kalau sekarang kurang, tergantung SDM, kan sekarang ada prosesnya juga kan sekarang jadi bisa cepat. Mereka sudah terseleksi.

I :Pada tahun itu serentak diangkat ?

N2 :Iya serentak, tahun 97, 98, secara kolektif yayasan mengangkat, golongan ini dan lain-lain. Cuma kalau dulu lama sekali, kalau sekarang kan beda. Dihitunglah masa kerjanya, loyalitasnya

I :Belum ada standar kriterianya ya pak

N2 :Belum ada

I :Beban kerjanya gimana pak sesuai tidak, misa perawat ?

N2 :Saya kan di ekonomi, di keuangan, administrasi, sesuai sih. Merka dari perawat ya perawat juga. Ga masuk ke saya, dan tidak mungkin dari lain.

I :Dibagian pelatihan dan pengembangan organisasi nya bagaimana pak ?

N2 :Kalau dari skill, saya pribadi ada pelatihan apa ya, dulu pernah sebagai humas, dulu kana da ditawari seperti seminar kehumasan, tapi sebenarnya bukan job tapi perwakilan, tapi ya ikut, siapa tau itu dapat bermanfaat.

I :Jadi disini ada pelatihan yang intens tidak pak ?

N2 :Kalau akhir-akhir ini kan kita harus akreditasi jadi ikut pelatihan. pelatihan cuci tangan yang benar dll. Dulu sempat pelatihan, tergantung waktunya. Untuk rutin dulu iya, sekarang ndak, karena kesibukan trainernya mungkin.

I :Disini ada pelatihan keislaman tidak pak, dari yayasan ?

N2 :Kita ada KKI kegiatan kajian islam, macam-macam mbak ustadz nya. Pengajian rutin aja mbak, ngisi aja mbak. Mengaji quran, latihan, saling mengajari, khusus untuk karyawan. Iya dari yayasan ini mbak.

Narasumber C (Bagian Radiologi)

I :Jadi seperti apa proses seleksi di RSI ini?

N3 :Proses seperti biasanya, ada wawancara dan lain-lain. Karena saya bagian radiologi, terus karena yang memenuhi kriteria maka saya yang diterima,

I :Seleksi karyawan wawancara langsung diterima ya ?

N3 :Karena dulu kan RSI butuh sekali karyawan, jadi ya ada yang seperti itu, teman saya ada yang melamar langsung diterima.

I :Apakah beban kerja sudah sesuai

N3 :Sudah

I :Dibagian pelatihan dan pengembangan

N3 :Kalo dulu waktu awal malah bayar sendiri mbak, bahwa saya sebagai karyawan itu harus punya sertifikat tersebut, namun RSI tidak bisa membiayai, dulu berat sekali untuk saya kan saya masih karyawan baru.

I :Kalau sekarang gimana bu ?

N3 :Kalau sekarang kan ada karyawan 2, jadi biaya langsung diurus RSI.

I :RSI memberi pelatihan tentang keislaman tidak sih bu ?

N3 :Kalau di RSI memang setiap bulannya ada kajian rutin, tepatnya pada jam 1 siang. Setiap harinya pada siang hari diadakan pengkajian, yang masih punya waktu senggang ya bisa ikut. Kalau seperti saya dibagian pelayanan juga tidak bisa ikut. Karena pelayanan mbak.

I :Kalau diluar ada pelatihan tidak bu misal tentang keislaman ?

N3 :Kalau awalawal masuk, misal doa-doa, salam, saat masuk dari awal sudah diberi tahu untuk seperti itu.

LAMPIRAN 3:
Tabulasi Data Mentah

1. Seleksi

S1	S2	S3	S4	JUMLAH
4	4	3	3	14
4	4	3	3	14
4	5	3	5	17
2	1	5	1	9
4	5	4	4	17
4	5	4	4	17
4	5	3	5	17
4	5	3	5	17
4	5	3	5	17
5	4	4	3	16
4	4	5	4	17
4	5	3	5	17
4	4	3	3	14
4	4	3	3	14
5	4	4	3	16
4	5	4	4	17
3	1	5	1	10
4	5	4	3	16
5	4	4	4	17
5	5	4	3	17
4	5	3	5	17
4	4	3	4	15
3	4	4	4	15
4	4	5	4	17
3	5	5	5	18
3	5	4	5	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
1	4	4	4	13
5	4	4	4	17
2	4	5	5	16
4	4	4	4	16
2	5	5	4	16
4	4	4	4	16
4	5	3	5	17
4	4	4	4	16
4	4	5	4	17
4	4	5	5	18
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	5	4	3	15
4	5	3	5	17
4	5	3	5	17
4	5	3	5	17
4	4	4	4	16
3	5	4	5	17
4	4	4	4	16
4	5	3	5	17
4	5	3	4	16
4	5	3	5	17
4	5	4	4	17
4	4	4	4	16

4	5	3	5	17
4	4	4	5	17
3	5	4	5	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	5	3	5	17
4	5	3	5	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
3	5	5	5	18
4	5	3	5	17
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	3	5	17
4	5	3	4	16
5	5	5	5	20
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
4	5	3	5	17
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	3	5	17
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
4	4	3	3	14
4	4	3	3	14
4	5	3	5	17
2	1	5	1	9
4	5	4	4	17
4	5	4	4	17
4	5	3	5	17
4	5	3	5	17
4	5	3	5	17
5	4	4	3	16

2. Pelatihan dan Pengembangan

P1	P2	P3	P4	P5	P6	JUMLAH
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	4	5	5	26
1	1	2	2	3	2	11
4	3	3	3	4	4	21
4	3	3	3	4	4	21
5	3	4	4	5	5	26
5	3	4	4	5	5	26
5	3	4	4	5	5	26
3	4	3	3	2	3	18
4	5	4	4	4	5	26
5	3	4	4	5	5	26

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	4	4	5	25
4	3	3	3	4	4	21
1	1	2	2	4	2	12
5	3	4	4	5	5	26
4	4	5	5	4	4	26
4	5	4	4	4	5	26
5	3	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	3	3	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	4	27
4	4	5	5	4	5	27
4	2	4	2	4	4	20
4	4	4	4	3	4	23
2	4	4	3	2	4	19
4	4	5	5	4	4	26
2	5	5	4	5	5	26
3	4	3	3	3	3	19
3	4	4	4	3	4	22
4	4	5	4	2	3	22
5	3	4	4	5	5	26
2	4	4	3	2	4	19
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	4	26
4	4	5	5	5	4	27
2	4	4	3	4	4	21
5	3	4	5	4	5	26
5	3	4	4	5	5	26
5	3	4	4	5	5	26
5	3	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	5	4	5	27
2	3	3	3	4	4	19
5	3	4	4	5	5	26
5	3	4	4	5	5	26
5	3	4	4	5	5	26
5	3	4	4	5	5	26
2	4	4	3	4	4	21
5	3	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
3	4	5	4	3	5	24
2	4	4	3	4	4	21
2	4	4	3	4	4	21
5	4	4	4	4	4	25
5	3	4	4	5	5	26
5	3	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	2	4	2	4	4	20
4	4	5	5	4	4	26
5	3	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	3	20
4	4	4	4	3	4	23
4	3	4	3	3	3	20
4	2	4	2	4	4	20
4	2	4	2	4	4	20
5	3	4	4	5	5	26
5	3	4	4	5	5	26

4	3	4	3	3	3	20
4	5	4	3	3	3	22
3	4	4	3	4	4	22
5	3	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	3	3	3	22
4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	3	4	4	22
5	3	4	4	5	5	26
4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	4	5	5	26
1	1	2	2	3	2	11
4	3	3	3	4	4	21
4	3	3	3	4	4	21
5	3	4	4	5	5	26
5	3	4	4	5	5	26
5	3	4	4	5	5	26
3	4	3	3	2	3	18

3. Kinerja Organisasi

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	JUMLAH
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	46
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	49
4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	3	44
2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	31
3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	2	33
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
3	5	3	3	4	5	5	4	3	3	3	41
4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	43
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	40
3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	34
4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	46
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	40
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	45
4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	42
4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	42
4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	47
2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	34
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	38
4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	42
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	35
4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	46

4	4	2	4	4	4	5	5	3	2	1	38
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
4	4	4	1	4	4	5	4	4	3	4	41
4	4	3	2	4	4	5	4	4	3	4	41
4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	45
4	4	3	5	4	4	5	5	3	2	1	40
5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	44
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	39
4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	47
2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	34
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	49
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	34
4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	47
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	46
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	34
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	42
3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	45
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	41
3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	45
2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	34
2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	34
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	45
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	43
4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	45
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	51
4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	43
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	42
4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	43
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	46
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	49
4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	3	44
2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	31
3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	2	33
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	50

3	5	3	3	4	5	5	4	3	3	3	41
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Prinsip Islam

PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PI8	PI9	JUMLAH
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	1	4	3	5	4	4	4	33
5	5	1	4	5	5	5	5	2	37
5	3	1	5	4	4	3	5	4	34
4	2	1	4	4	5	4	5	4	33
4	2	2	4	5	4	4	4	4	33
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
5	5	1	4	5	5	5	5	4	39
3	4	2	5	2	3	4	4	5	32
4	4	2	5	4	4	4	4	4	35
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
4	4	1	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	2	5	2	3	4	4	5	32
4	2	2	4	5	4	4	4	3	32
5	4	1	5	4	4	3	5	4	35
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
5	5	1	4	5	4	4	4	4	36
3	4	2	5	2	3	4	4	5	32
5	5	1	4	5	5	5	5	4	39
4	4	1	4	4	4	4	4	4	33
5	5	2	4	4	4	4	4	4	36
4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
5	5	2	5	5	5	4	4	4	39
5	5	2	3	4	4	4	4	4	35
4	4	2	2	4	4	4	2	2	28
4	4	2	3	4	4	3	4	3	31
4	4	1	4	4	4	2	5	2	30
5	5	2	4	5	4	4	4	4	37
5	5	1	5	5	5	5	5	4	40
4	5	3	3	4	4	3	4	3	33
5	3	1	5	4	4	4	5	4	35
4	4	1	4	5	4	4	5	4	35
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	2	4	4	4	4	4	3	33
4	4	1	4	5	4	3	4	5	34
4	4	1	4	4	4	4	5	5	35
4	4	3	1	4	5	4	4	1	30
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
4	4	2	3	4	4	3	4	3	31
5	5	2	3	4	4	4	4	4	35
4	4	2	2	4	4	4	4	2	30
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
5	5	1	4	5	5	5	5	4	39
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
4	4	1	5	5	5	3	5	1	33
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
4	2	1	4	4	5	4	5	4	33

5	5	1	5	5	5	5	5	4	40
4	4	1	5	5	5	3	5	1	33
4	4	1	5	5	5	3	5	1	33
4	4	3	5	5	5	3	5	1	35
5	5	2	2	4	4	4	2	2	30
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
4	4	2	4	5	4	4	4	4	35
4	4	1	5	5	5	3	5	1	33
4	4	2	2	4	4	4	4	2	30
5	5	2	4	5	4	4	4	4	37
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
4	4	2	4	4	4	4	4	3	33
5	4	2	4	4	5	3	4	5	36
4	4	2	4	4	4	2	5	2	31
5	4	2	4	4	5	3	4	5	36
4	4	2	2	4	4	4	4	2	30
4	4	2	2	4	4	4	4	2	30
5	5	1	4	5	5	5	5	4	39
5	5	1	4	5	5	5	5	4	39
5	4	2	4	4	5	3	4	5	36
5	5	2	4	4	4	4	4	4	36
4	4	1	4	5	4	3	4	4	33
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
5	4	3	5	5	4	4	5	4	39
5	5	3	4	5	4	4	4	5	39
4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
4	4	1	4	5	4	3	4	4	33
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
5	5	5	5	5	5	3	4	3	40
4	4	1	4	4	4	4	4	2	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	1	4	3	5	4	4	4	33
5	5	1	4	5	5	5	5	2	37
5	3	1	5	4	4	3	5	4	34
4	2	1	4	4	5	4	5	4	33
4	2	2	4	5	4	4	4	4	33
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
5	5	1	4	5	5	5	5	3	38
5	5	1	4	5	5	5	5	4	39
3	4	2	5	2	3	4	4	5	32

LAMPIRAN 4:**Analisis Deskriptif Variabel Penelitian****Lampiran Karakteris Responden****Jeniskelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Pria	28	29.5	29.5	29.5
Wanita	67	70.5	70.5	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
21 tahun - 30 tahun	24	25.3	25.3	25,3
31 tahun - 40 tahun	46	48.4	48.4	73.7
41 tahun - 50 tahun	25	26.3	26.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

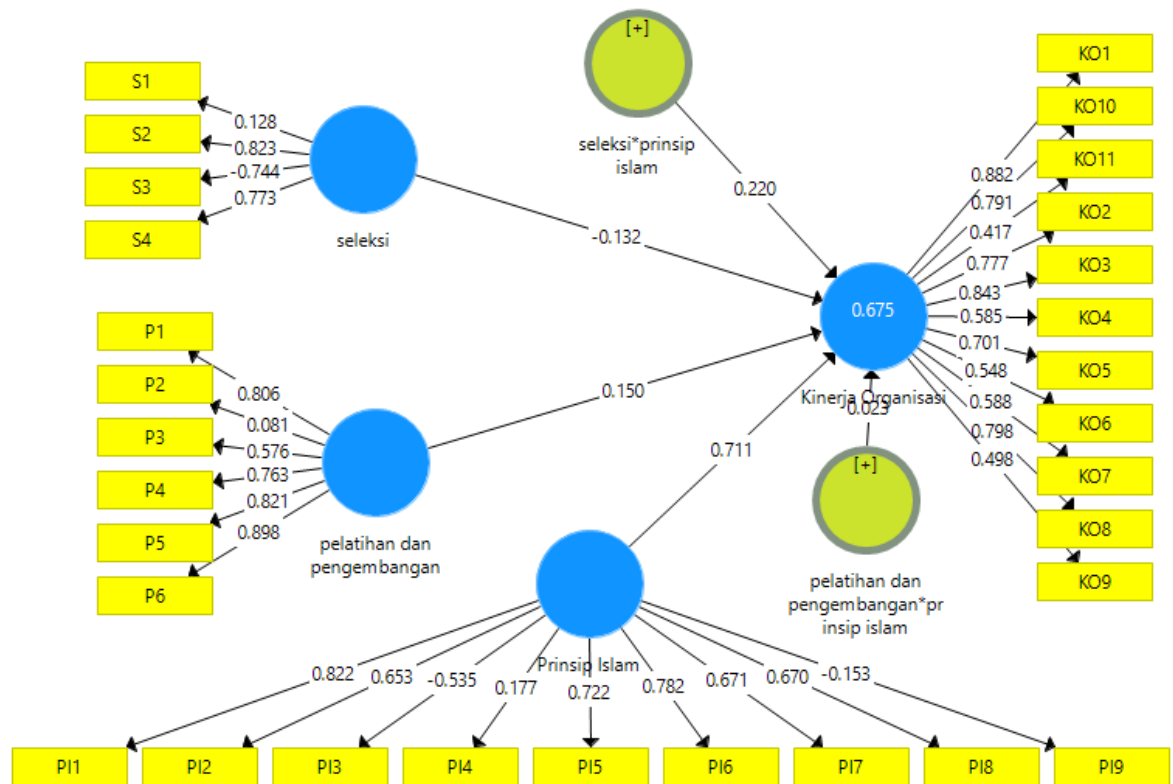
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Diploma	40	42.1	42.1	42.1
Pascasarjana	1	1.1	1.1	43.2
Sarjana	22	23.1	23.1	66.3
SD	2	2.1	2.1	69.4
SMA	30	31.6	31.6	100.0
Total	95	100.0	100.0	

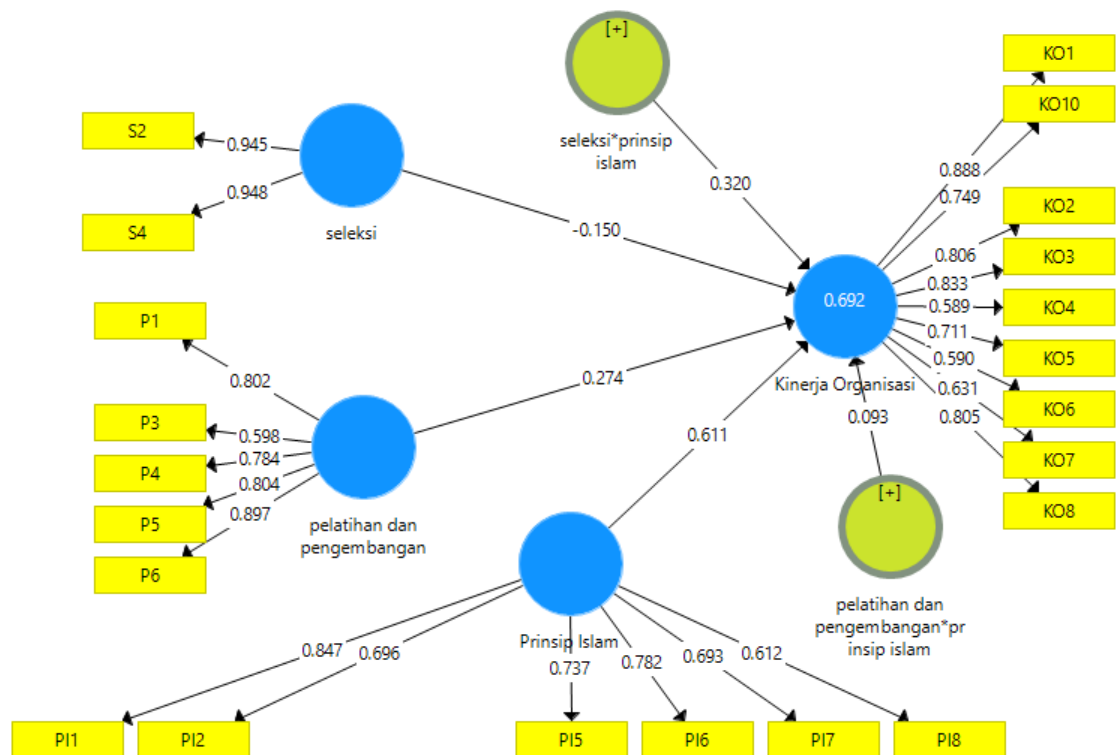
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2.1	2.1	2.1
< 10 tahun	46	47.4	47.4	49.5
11 tahun - 15 tahun	40	41.2	41.2	90.7
16 tahun - 20 tahun	8	8.2	8.2	99.0
21 tahun - 25 tahun	1	1.0	1.0	100.0
Total	97	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5:
Hasil Uji Outer Model



Hasil Uji Outer Model



Hasil Uji Outer Setelah Estimasi

1. Convergent Validity dan Composite Reliability

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (...)	Salin ke Clipboar
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
Kinerja Organisasi_	0.895	0.918	0.915	0.549	
Prinsip Islam	0.825	0.832	0.872	0.535	
pelatihan dan pengembangan	0.842	0.871	0.886	0.613	
pelatihan dan pengembangan*prinsip islam	1.000	1.000	1.000	1.000	
seleksi	0.884	0.884	0.945	0.896	
seleksi*prinsip islam	1.000	1.000	1.000	1.000	

2. Discriminat Validity

Validitas Diskriminan

<div> <div>Fornell-Larcker Kriteria</div> <div>Cross Loadings</div> <div>Rasio Heterotrait-Monot...</div> <div>Rasio Heterotrait-Monot...</div> <div>Salin ke Clipboard:</div> <div>Format Excel</div> <div>Format R</div> </div>							
	Kinerja Organisasi_	Prinsip Islam	pelatihan dan pengembang	pelatihan dan pengembangan*...	seleksi	seleksi*prinsip ...	
Kinerja Organisasi_	0.741						
Prinsip Islam	0.776	0.731					
pelatihan dan pengembangan	0.545	0.631	0.783				
pelatihan dan pengembangan*prins...	0.364	0.294	-0.080	1.000			
seleksi	0.321	0.525	0.714	-0.005	0.946		
seleksi*prinsip islam	0.427	0.231	-0.006	0.625	-0.220	1.000	

Validitas Diskriminan

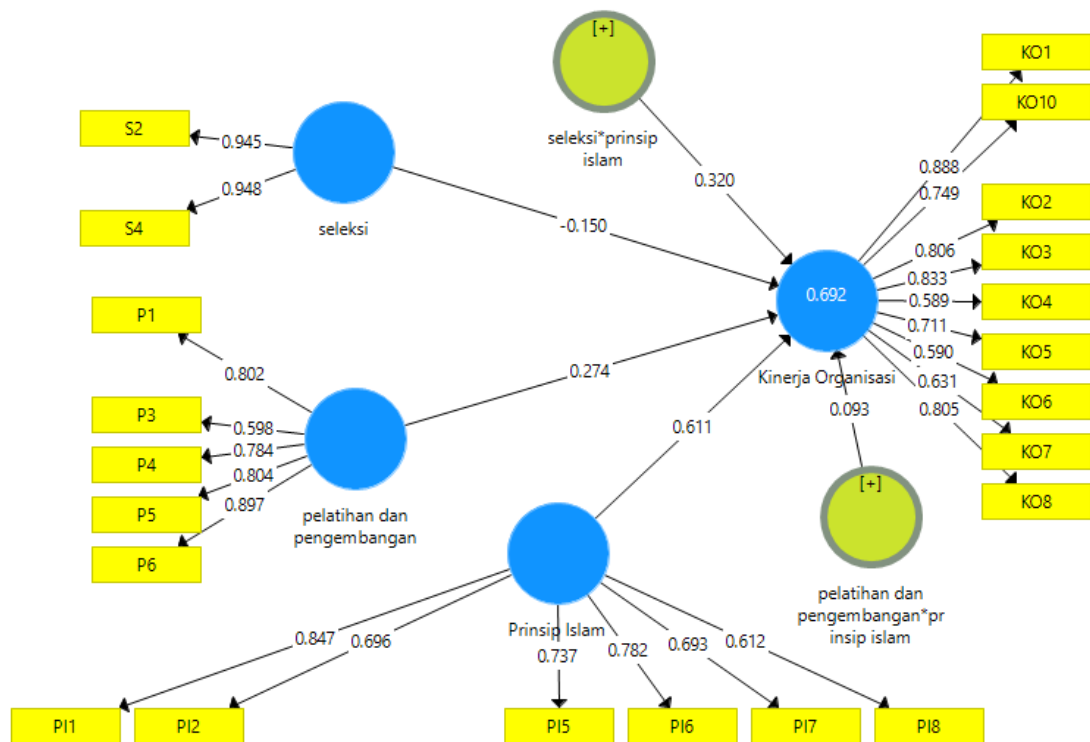
<div> <div>Fornell-Larcker Kriteria</div> <div>Cross Loadings</div> <div>Rasio Heterotrait-Monot...</div> <div>Rasio Heterotrait-Monot...</div> <div>Salin ke Clipboard:</div> <div>Format t</div> </div>							
	Kinerja Organisasi_	Prinsip Islam	pelatihan dan pengembang	pelatihan dan pengembangan*pri...	seleksi	seleksi*prinsip ...	
KO1	0.888	0.693	0.502	0.207	0.268	0.296	
KO10	0.749	0.580	0.335	0.106	0.165	0.253	
KO2	0.806	0.592	0.363	0.562	0.162	0.519	
KO3	0.833	0.775	0.549	0.325	0.414	0.257	
KO4	0.589	0.519	0.449	-0.055	0.292	0.113	
KO5	0.711	0.376	0.258	0.051	0.082	0.235	
KO6	0.590	0.402	0.165	0.531	0.135	0.451	
KO7	0.631	0.325	0.178	0.431	0.064	0.449	
KO8	0.805	0.673	0.591	0.352	0.366	0.392	
P1	0.404	0.525	0.802	0.056	0.708	-0.035	
P3	0.209	0.304	0.598	-0.397	0.549	-0.307	

Validitas Diskriminan

<div> <div>Fornell-Larcker Kriteria</div> <div>Cross Loadings</div> <div>Rasio Heterotrait-Monot...</div> <div>Rasio Heterotrait-Monot...</div> <div>Salin ke Clipboard:</div> <div>Format</div> </div>							
	Kinerja Organisasi_	Prinsip Islam	pelatihan dan pengembang	pelatihan dan pengembangan*pri...	seleksi	seleksi*prinsip ...	
P4	0.449	0.380	0.784	-0.214	0.459	-0.076	
P5	0.488	0.625	0.804	0.001	0.453	0.132	
P6	0.497	0.568	0.897	0.052	0.688	0.078	
PI1	0.636	0.847	0.386	0.175	0.349	0.122	
PI2	0.688	0.696	0.529	0.208	0.380	0.267	
PI5	0.425	0.737	0.444	0.048	0.463	-0.141	
PI6	0.515	0.782	0.475	0.142	0.512	0.021	
PI7	0.561	0.693	0.662	0.352	0.452	0.329	
PI8	0.490	0.612	0.230	0.341	0.149	0.331	
S2	0.300	0.460	0.709	0.038	0.945	-0.237	
S4	0.306	0.533	0.642	-0.046	0.948	-0.179	

LAMPIRAN 6:

Hasil Uji Inner Model



1. R-Square

R Square

Matriks	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Organisasi_	0.692	0.675

2. Koefisien Jalur Hasil t Statistik

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Sampel	Salin ke Clipboard	Format Excel	Format R
	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O /STDEV)	P Values	
Prinsip Islam -> Kinerja Organisasi_	0.611	0.638	0.081	7.504	0.000	
pelatihan dan pengembangan -> Kinerja Organisasi_	0.274	0.257	0.111	2.476	0.014	
pelatihan dan pengembangan*prinsip islam -> Kinerja Organisasi_	0.093	0.061	0.115	0.807	0.420	
seleksi -> Kinerja Organisasi_	-0.150	-0.147	0.093	1.609	0.108	
seleksi*prinsip islam -> Kinerja Organisasi_	0.320	0.320	0.110	2.902	0.004	

3. Q-Square

Redundansi Crossvalidated Konstruk

Total	Kasus1	Kasus2	Kasus3	Kasus4	Kasus5	
						SSO SSE Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Organisasi_						855.000 580.943 0.321
Prinsip Islam						570.000 570.000
pelatihan dan pengembangan						475.000 475.000
pelatihan dan pengembangan*prinsip islam						95.000 95.000
seleksi						190.000 190.000
seleksi*prinsip islam						95.000 95.000

LAMPIRAN 7:

Surat Keterangan Permohonan Ijin Penelitian



UNIVERSITAS
ISLAM
INDONESIA

**FAKULTAS
EKONOMI**

Londong Aji Parlatembika,
Ring Road 2000, Lingsinggarhar, Depok,
Gorontalo, Sulawesi Tengah 91263
T. (0974) 8877941 Ext. 1000
F. (0974) 8877989
E. info@uii.ac.id
W. www.uii.ac.id

Nomor : 278/DEK/10/Div.SDM/X/2018
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Intan Charadina Putri
No. Mahasiswa : 14311065
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Waringin No 209 Ngentak, Kel Gelangan, Magelang Tengah

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Dampak Praktek Sumberdaya Manusia Pada Kinerja Organisasi di Moderasi Prinsip Islam Pada Rumah Sakit Islam Magelang "

Dosen Pembimbing : Dr. Muafi S.E, M.Si

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 01 Oktober 2018


Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D.
NIK 313 0101

VALUES · INNOVATION · PERFECTION

www.uii.ac.id

LAMPIRAN 8:
Dokumentasi Penelitian



Gambar : Rumah Sakit Islam Magelang
Sumber: Dokumntasi Google

LAMPIRAN 9:

Biodata Penulis



Nama	: Intan Charadina Putri
Tempat, Tanggal Lahir	: Magelang, 21 November 1996
Jenis Kelamin	: Perempuan
NIM	: 14311065
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Alamat Asal	: Jl. Waringin No.209 Ngentak Rt 04 Rw 03 Kel. Gelangan, Kec. Magelang Tengah, Magelang.
Riwayat Pendidikan	: 1. TK Kartika 4-13 Kota Magelang 2. SDN Gelangan 6 Kota Magelang 3. SMP Muhammadiyah 1 Alternatif (MUTUAL) Kota Magelang 4. SMA Negeri 5 Kota Magelang
Email	: IntanCharadina@gmail.com