

**PENGARUH REKRUITMEN, PELATIHAN KERJA, DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS MESIR
ILIR KECAMATAN BAHUGA KABUPATEN WAY KANAN LAMPUNG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**Yogi Pratama
NPM. 17.01.11.0228**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

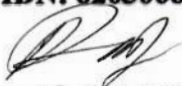
Nama : YOGI PRATAMA
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0228
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUITMEN, PELATIHAN KERJA
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS MESIR
ILIR KECAMATAN BAHUGA KABUPATEN WAY
KANAN LAMPUNG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 14/10/21 Pembimbing I:


Firdaus Sianipar, S.E, MM
NIDN: 0203066401


Tanggal 12/10/21 Pembimbing II:


Royda, S.E, M.Si
NIDN: 0226128701

Mengetahui:

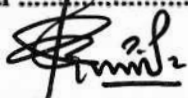
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 26/10/21


Dr. Msy. Mikral, SE, M.Si. Ak.CACSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 26/10/21


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301




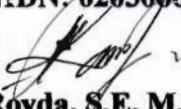
**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : YOGI PRATAMA
Nomor Pokok/NIM : 17.01.11.0228
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUITMEN, PELATIHAN
KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT
PUSKESMAS MESIR ILIR KECAMATAN
BAHUGA KABUPATEN WAY KANAN
LAMPUNG

Penguji Skripsi

Tanggal 14/10/21 Ketua Penguji : 
Firdaus Sianipar, S.E, MM
NIDN: 0203066401


Tanggal 12/10/21 Penguji I : 
Royda, S.E, M.Si
NIDN: 0226128701

Tanggal 11-10-21 Penguji II : : 
Alinadia, SE, MM
NIDN: 0207125901

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 26/10/21


Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CACRSR
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 26/10/21


Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yogi Pratama
Npm/Nomor Pokok : 1701110228
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Oktober 2021



Yogi Pratama

Yogi Pratama

MOTTO:

- ***“Ubah pikiranmu maka kamu dapat mengubah duniamu”***
- ***“Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang atau benda”***

PERSEMBAHAN:

- Kepada Allah SWT
- Kepada orang tua saya bapak susilo dan ibu suminarsih
- Kepada adik kandung saya dhea chlarista
- Kepada dosen pembimbing skripsi saya
- Kepada dosen pembimbing akademik saya
- Kepada teman dan sahabatku

- Kepada almamaterku

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH REKRUITMEN, PELATIHAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS MESIR ILIR KECAMATAN BAHUGA KABUPATEN WAY KANAN LAMPUNG”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.

2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Firdaus Sianipar, SE. M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Royda, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Yun Supriani, S.E, M.Si selakun dosen pembimbing akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. UPT Puskesmas Mesir Ilir Kec. Bahuga Kab. Way Kanan Lampung yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitaian.
8. Dan seluruh anak BASECAMP Pak e Mak e, saya berterimakasih banyak telah membantu dan mensupport pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Oktober 2021

Yogi Pratama

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Rekrutmen.....	12
2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	12
2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen.....	13
2.1.2.3 Sumber-Sumber Rekrutmen.....	15
2.1.2.4 Metode Rekrutmen.....	16

2.1.2.5 Dimensi Rekrutmen.....	17
2.1.2.6 Indikator Rekrutmen.....	17
2.1.3 Pelatihan Kerja.....	18
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	18
2.1.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja.....	20
2.1.3.3 Manfaat Pelatihan Kerja.....	22
2.1.3.4 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja.....	25
2.1.3.5 Syarat-Syarat Pelatihan Kerja.....	25
2.1.3.6 Dimensi Pelatihan Kerja.....	26
2.1.3.7 Indikator Pelatihan Kerja.....	27
2.1.4 Pengalaman Kerja.....	29
2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	29
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	30
2.1.4.3 Pengukuran Pengalaman Kerja.....	31
2.1.4.4 Manfaat Pengalaman Kerja.....	31
2.1.4.5 Indikator Pengalaman Kerja.....	32
2.1.4.6 Dimensi Pengalaman Kerja.....	33
2.1.5 Kinerja Pegawai.....	34
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	34
2.1.5.2 Kriteria-Kriteria Pegawai.....	36
2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	38
2.1.5.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	38
2.1.1.5 Dimensi Kinerja Pegawai.....	39
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	40
2.3 Kerangka Berpikir.....	40
2.1.3.1 Hubungan Antar Variabel.....	40
2.4 Hipotesis Penelitian.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
3.1.1 Tempat Penelitian	43
3.1.2 Waktu Penelitian	43
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.1 Sumber Data	44
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	45
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	46
3.3.1 Populasi	46
3.3.2 Sampel	46
3.3.3 Teknik Sampling	47
3.4 Rancangan Penelitian.....	47
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	48
3.5.1 Variabel Penelitian	48
3.5.2 Definisi Operasional	48
3.6 Instrumen Penelitian	53
3.6.1 Uji Validitas	53
3.6.2 Uji Reliabilitas	54
3.7 Metode Analisis Data	54
3.7.1 Uji Normalitas	54
3.7.2 Uji Asumsi klasik	55
3.7.2.1 Uji Heteroskedastisitas	55
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.....	55
3.7.3 Analisis Linear Berganda	56
3.7.4 Analisis Korelasi.....	58
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi	58
3.8 Uji Hipotesis	59
3.8.1 Uji Signifikan Simultan	59

3.8.2 Uji Signifikan Parsial	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Sejarah Singkat UPT Puskesmas Mesir Ilir.....	62
4.1.2 Visi dan Misi UPT Puskesmas Mesir Ilir	63
4.1.2.1 Visi	63
4.1.2.2 Misi.....	63
4.1.3 Struktur Organisasi	64
4.1.4 Uraian Tugas	64
4.2 Karakteristik Responden	68
4.3 Instrumen Penelitian	71
4.3.1 Hasil Uji Validitas	71
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	74
4.4 Metode Analisis Data	75
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	75
4.4.2 Uji Asumsi klasik	77
4.4.2.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.4.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas	78
4.4.3 Hasil Analisis Linear Berganda	79
4.4.4 Hasil Analisis Korelasi	80
4.4.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	82
4.5 Uji Hipotesis	
4.5.1 Hasil Uji F (Simultan)	83
4.5.2 Hasil Uji t (Parsial).....	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

3.1 Perincian Waktu Pelaksanaan Pelatihan	44
3.2 Operasional Variabel Rekrutmen	49
3.3 Operasional Variabel Pelatihan Kerja.....	50
3.4 Operasional Variabel Pengalaman Kerja	51
3.5 Operasional Variabel Kinerja Pegawai	52
3.6 Analisis Korelasi (r)	58
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	69
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Ketenagaan	70
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	71
4.6 Uji Validitas Variabel Rekrutmen.....	72
4.7 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja	72
4.8 Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja.....	73
4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	74
4.10 Uji Reliabilitas Variabel (X_1 X_2 X_3)	75
4.11 Hasil Uji Normalitas	76
4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
4.14 Hasil Analisis Linear Berganda Variabel (X_1 X_2 X_3)	79
4.15 Hasil Koefisien Korelasi	81
4.16 Hasil Koefisien Determinasi	82

4.17 Hasil Uji F (Simultan).....	83
4.18 Hasil Uji t (Parsial).....	84

DAFTAR GAMBAR

2.1 Gambar Kerangka Berpikir	41
4.1 Gambar Struktur Organisasi.....	64
4.2 Gambar Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot	76

ABSTRAK

YOGI PRATAMA, Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Mesir Ilir Kec. Bahuga Kab. Way Kanan Lampung. (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar S.E, M.M dan Ibu Royda, S.E., M.Si).

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Mesir Ilir Kec. Bahuga Kab. Way Kanan Lampung. Dalam penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif, yaitu data yang di hitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Adapun populasinya berjumlah 30 orang dan sampel yang di gunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI/PENULIS

Yogi Pratama atau akrab disapa Yogi, lahir di Saptorenggo Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung pada tanggal 15 Maret 1999 dari pasangan Bapak Susilo dan Ibu Suminarsih, Merupakan anak pertama dari 2 bersaudara.

Sekolah dasar di selesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri Saptorenggo. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 1 Bahuga dan Sekolah Menengah Atas di selesaikan pada tahun 2017 di MAN 1 OKU TIMUR. Kemudian pada tahun 2017 saya melanjutkan di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

Yogi Pratama

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi perusahaan atau instansi dituntut untuk mengolah sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu setiap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan perusahaan mampu dicapai. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang berprestasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Menurut Simamora (Edy Sutrisno, 2015), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan, individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen sumber daya lain, karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu instansi maka tenaga kerja harus diperhatikan potensi sedemikian rupa, sehingga dapat dimanfaatkan agar dapat berdaya guna. Jika dilihat dari perspektif

manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, salah satunya adalah program rekrutmen.

Dalam suatu organisasi karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor-faktor tersebut antara lain melakukan rekrutmen terhadap pegawai yang ingin bekerja di sebuah instansi atau organisasi perusahaan sehingga para pegawai baru yang memiliki jejang karir berdasarkan spesifikasi dari organisasi akan mampu bersaing dengan karyawan lainnya. Menurut Mardianto (2014:8), diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen, rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan instansi atau organisasi, untuk dipekerjakan di dalam instansi atau organisasi tersebut. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Dari hasil rekrutmen yang telah diadakan oleh perusahaan akan menghasilkan pegawai yang memiliki kemampuan

sesuai dengan kualifikasi perusahaan sehingga dalam melakukan pelatihan kerja tidak akan membutuhkan waktu yang lama karena pegawai yang diperlukan dalam sebuah instansi sesuai dengan kualifikasi dari instansi tersebut.

Pelatihan merupakan tahap penting setelah seorang pegawai yang telah melewati proses rekrutmen, menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Jika suatu organisasi menerima pegawai tanpa melakukan pelatihan maka pegawai akan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan maupun instansi sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang menurun dan menyebabkan pentingnya pengalaman kerja bagi pegawai yang telah melewati proses rekrutmen.

Orang yang berpengalaman merupakan calon yang telah siap pakai, pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses rekrutmen. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015:45) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab sebelumnya. Pengalaman kerja yang memiliki rentan waktu seseorang dalam menyumbangkan tenaganya dalam bekerja yang dapat memberikan pembelajaran dalam berbagai aktivitas yang pernah dilakukan dan mampu memecahkan permasalahan yang pernah dialami serta tingkat pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menggunakan suatu alat tertentu.

UPT Puskesmas Mesir Ilir Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung adalah layanan kesehatan masyarakat, puskesmas merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan puskesmas mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Pelayanan kesehatan di Indonesia tidak hanya dalam bentuk Rumah Sakit Umum Daerah tetapi juga pelayanan terdepan di Indonesia yang merupakan tanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat adalah puskesmas.

Puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai motivator dan memiliki fasilitas yang lengkap akan penyediaan alat kesehatan serta keterlibatan pegawai dalam pembangunan di wilayah tempat berdirinya puskesmas sehingga berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat wilayah tersebut seperti berobat gratis dan imunisasi untuk anak usia dini.

Observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti melihat UPT Puskesmas Mesir Ilir Kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung, dibawah Dinas Kesehatan Way Kanan melakukan rekrutmen terhadap calon pegawai baru melakukan proses pengambilan keputusan bersama organisasi memutuskan untuk mengajukan atau tidak mengajukan suatu tawaran kerja dan seberapa menariknya tawaran yang ditetapkan instansi. Calon pegawai memutuskan apakah organisasi yang bersangkutan dan tawaran kerja tersebut akan cocok atau tidak cocok dengan kebutuhan dan tujuannya. Dalam prakteknya, proses rekrutmen sesungguhnya akan

berbeda-beda menurut organisasi diantara tingkat-tingkat organisasi yang sama. Sebagai contoh, wawancara rekrutmen untuk pegawai tingkat bawah dilakukan secara sederhana, tekanan mungkin lebih dititik beratkan pada wawancara penyaringan awal atau tes. Sehingga proses rekrutmen memakan waktu yang sedikit lebih lama.

Pegawai yang telah memiliki kualifikasi berdasarkan permintaan puskesmas maka akan mengikuti proses pelatihan yang telah ditetapkan berdasarkan jangka waktu enam bulan untuk melakukan pelatihan dalam pengenalan alat dan pengenalan prosedur kesehatan yang diperlakukan puskesmas berdasarkan SOP yang berlaku. Apabila pegawai tidak melakukan pelatihan yang baik maka kinerja pegawai tersebut akan menurun dan mengakibatkan menurunnya minat masyarakat untuk berobat di puskesmas tersebut. Tetapi jika pegawai yang memiliki kualifikasi berdasarkan permintaan pegawai dan memiliki pelatihan yang cukup baik akan memudahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja dan membuat puskesmas mencapai tujuan yang telah di tentukan. Tidak hanya proses rekrutmen dan pelatihan saja yang dibutuhkan dalam sebuah instansi pelayanan kesehatan masyarakat tetapi juga pengalaman kerja seorang pegawai juga dibutuhkan dalam peningkatan kerja seorang pegawai, dimana pengalaman kerja dari seorang pegawai harus memiliki spesifikasi berdasarkan lamanya seorang pegawai tersebut bekerja di tempat kerja terdahulu. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman yang cukup baik akan memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh puskesmas tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka pada penelitian ini penulis mengambil judul “ **PENGARUH REKRUITMEN, PELATIHAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT PUSKESMAS MESIR ILIR KECAMATAN BAHUGA KABUPATEN WAY KANAN LAMPUNG**”

1.2 Perumusan Masalah

Masalah pokok yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Mesir Ilir kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung?
2. Apakah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Mesir Ilir kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Mesir Ilir kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung?
4. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Mesir Ilir kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Apakah Rekrutmen, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Mesir Ilir kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Mesir Ilir kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Mesir Ilir kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung.
4. Untuk mengetahui apakah Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Mesir Ilir kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta mampu menerapkan ilmu dan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi UPT Puskemas Mesir Ilir kecamatan Bahuga Kabupaten Lampung

Hasil dari penelitian ini di harapkan mampu untuk memberi masukan bahwa proses rekrutmen dalam melakukan penerimaan pegawai sangat penting dan juga dibutuhkannya pelatihan dalam menambah wawasan terhadap karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya dan sebagai sumber informasi baru bagi UPT puskesmas Mesir Ilir kecamatan Bahuga Kabupaten Way Kanan Lampung.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian serupa di masa yang akan datang dan diharapkan dapat dipakai sebagai informasi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Azam,Ismail. 2015. *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Basari Indra (2012).*Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung*”. Jurnal Manajemen. Vol 4. No 2. Hal 139-159
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fakultas Ekonom. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi pertama cetakan kelima*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan 19. Jakarta : Bumi Aksara.

- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Panjaitan,Wanti,Risma 2019. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sumatera UPT Palembang* : Universitas Tridinanti Palembang
- Samosir, Azrul Anhar. (2017) *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nagali Subur Jaya di Kec.Bandar Pulau Kab.Asahan* .skripsi tensis, Universitas Negeri Sumatera Utara
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.