

# **PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS EKA HUSADA MENGANTI GRESIK**

**Aurelia Asita Dewi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya  
*e-mail: aureliaasitadewi@gmail.com*

**Giyana**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya  
*e-mail: giyana@uwks.ac.id*

## **ABSTRACT**

The study entitled "The Effect of Training Recruitment and Compensation on Nurse Performance at Eka Husada Hospital" has the aim of being able to see how much influence training recruitment and compensation have on nurses at Rs Eka Husada. There are 51 respondents who are nurses who work at Eka Husada Hospital. To analyze the data using *Multiple Linear Regression Analysis techniques*. The results formed from this study provide clear answers to how the effect of training recruitment and compensation does not have a significant effect on nurse performance.

**Keywords:** *Recruitment, Training, Compensation, Performa*

## **ABSTRAK**

Penelitian dengan judul "Pengaruh Rekrutmen Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Di RS Eka Husada" memiliki tujuan untuk dapat melihat berapa besar pengaruh rekrutmen pelatihan dan kompensasi terhadap perawat di Rs Eka Husada. Terdapat 51 Responden yang merupakan perawat yang bekerja di Rs Eka Husada. Untuk menganalisis data menggunakan teknik *Analisis Regresi Linier Berganda*. Hasil yang terbentuk dari penelitian ini memberikan jawaban yang jelas bagaimana pengaruh rekrutmen pelatihan dan kompensasi yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *kinerja perawat*.

**Kata kunci:** *rekrutmen, pelatihan, kompensasi, kinerja*

## **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan perkembangan dunia usaha pada era saat ini yang semakin berkembang luas dan kompleks tidak hanya dapat bergantung kepada peralatan modern dan sarana prasarana yang lengkap, tetapi diperlukan juga sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk dapat mengikuti perkembangan yang ada. Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan menjadi salah satu faktor utama atau modal yang harus dimiliki, agar dapat menjalankan suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan melalui kinerja yang baik.

Pendapat para ahli mengemukakan pengertian kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut : Menurut Bloom dan Van Reenen kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dipenuhi atau dicapai oleh seorang karyawan (Bloom & Van Reenen, 2011). Kemudian Sinambela mengartikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati secara bersama-sama (Sinambela, 2017).

Kinerja karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu perusahaan memiliki peran penting untuk dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena kinerja karyawan sebagai penggerak suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan, maka dapat semakin membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Terdapat beberapa tahapan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga sumber daya manusia (SDM) yang ada dapat terkelola dengan baik dan mendapatkan hasil yang optimal.

Rekrutmen merupakan pintu awal sebagai upaya perusahaan untuk mengadakan dan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Proses rekrutmen menjadi suatu kegiatan penting untuk mencari sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan bagi perusahaan, agar dapat mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia (SDM) inilah yang menjadi penggerak dari setiap rencana-rencana strategis yang telah ditentukan oleh perusahaan. Proses rekrutmen yang baik akan tercermin dari sumber daya yang dihasilkan dan sumber daya yang baik akan tercermin dari kinerja karyawan itu sendiri (Jawaad *et al*, 2019). Menurut Amstrong, proses rekrutmen adalah proses menemukan dan mencocokkan orang-orang yang dibutuhkan dan cocok dengan organisasi (Amstrong, 2014). Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa perusahaan harus berusaha untuk mencari, mendapatkan dan menempatkan calon karyawan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan mereka.

Karyawan baru atau sumber daya manusia (SDM) yang telah diterima bergabung dalam suatu perusahaan tentunya telah memiliki kemampuan dasar yang dibutuhkan dalam memberikan kontribusi positif. Namun, kemampuan dasar seperti pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki perlu ditingkatkan, sehingga tugas dan tanggungjawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Peningkatan kemampuan ini tidak hanya diberikan kepada karyawan baru, tetapi bahkan para karyawan lama dan sudah berpengalaman pun perlu belajar. Satu dari sekian banyak cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan tugas perusahaan yang diberikan adalah melalui program pelatihan (Handoko, 1998:104). Pengertian pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2008). Kemudian Sinambela berpendapat, bahwa pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pendapat yang lain menurut Simamora (2004: 273) pelatihan merupakan suatu cara menciptakan lingkungan bagi karyawan, agar dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka penulis mengambil suatu kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses pemberian bekal kepada para karyawan yang berkaitan dengan kemampuan dan keahlian untuk memperbaiki cara kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang ada.

Tahap pelatihan dilakukan dengan 2 (dua) tujuan utama, yaitu untuk menutup gap atau kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan dan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 1987). Pelatihan perlu dilakukan dan memiliki pengaruh kepada karyawan untuk peningkatan dan pengembangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tidak hanya rekrutmen dan pelatihan saja yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi perusahaan juga perlu memperhatikan tentang kompensasi bagi para karyawannya untuk dapat memberikan semangat dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk finansial dan/atau bukan finansial. Pemberian kompensasi dapat diberikan oleh perusahaan melalui perhitungan yang matang sesuai dengan tugas atau tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi menjadi sesuatu yang penting, karena dapat direpresentasikan sebagai upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan bagi karyawannya. Menurut Hasibuan (2003 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pendapat yang lain diungkapkan oleh Dessler (1997 : 421), yaitu kompensasi karyawan bertitik tumpu pada semua bentuk pembayaran atau penghargaan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja yang terdiri dari 2 (dua) faktor utama. Faktor yang pertama adalah pembayaran berupa uang langsung (*direct finansial payments*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi ataupun bonus. Faktor yang kedua adalah pembayaran tidak langsung (*indirect payments*) dalam bentuk manfaat keuangan (*finansial benefit*) seperti asuransi yang dibayarkan oleh perusahaan. Oleh karena hal tersebut, maka perlu dibentuk suatu sistem kompensasi yang baik untuk dapat menarik perhatian dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap. Kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas dan tendensitas para karyawan untuk tetap bertahan dengan suatu perusahaan atau mencari perusahaan lainnya.

Objek yang menjadi fokus penelitian ini adalah perawat rumah sakit Eka Husada. Rumah sakit Eka Husada merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Pelayanan di rumah sakit Eka Husada sama dengan rumah sakit lain pada umumnya seperti, pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah sakit ini baru saja beroperasi selama 2 (dua) tahun sejak 2020 dengan visi, yaitu menjadi rumah sakit pilihan dengan pelayanan yang profesional, bermutu dan mengedepankan kepuasan dan keselamatan pasien. Tentunya untuk menjalankan visi tersebut diperlukan kinerja perawat yang baik. Rumah sakit Eka Husada sebagai rumah sakit yang baru saja beroperasi terus berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik, agar mendapatkan kepercayaan dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi para pasien yang menjadi pelanggan. Bentuk dari usaha tersebut adalah dengan menyediakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas pada setiap unitnya, terkhusus tenaga kesehatan, seperti perawat.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan yang berhubungan langsung dengan pasien tentu memiliki peran penting untuk memberikan kepuasan kepada pasien sebagai pelanggan dari rumah sakit Eka Husada. Para perawat diharuskan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien, seperti memberikan asuhan keperawatan dan memberikan edukasi yang baik. Kemampuan ini tentu harus diimbangi dengan pengetahuan yang dimiliki oleh perawat itu sendiri. Namun, berdasarkan hasil observasi terdapat keluhan dari pasien baik melalui kotak kritik dan saran maupun dari review di google yang mengatakan bahwa buruknya cara berkomunikasi, lamanya dalam melakukan pelayanan kepada pasien hingga beberapa kali melakukan kesalahan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hal ini tentu menjadi salah satu masalah yang dapat merusak citra Rumah Sakit Eka Husada di Menganti Gresik. Oleh karena itu berdasarkan masalah di atas Penulis memilih perawat rumah sakit Eka Husada sebagai objek penelitian. Selain itu para perawat di Rs Eka Husada didominasi oleh lulusan baru atau *freshgraduate* serta rumah sakit Eka Husada baru saja beroperasi selama 2 (dua) tahun.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti hendak melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja perawat di RS Eka Husada Menganti Gresik** “.

## TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen SDM pada aspek pengadaan tenaga kerja guna mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Rivai dan Sagala (2008:147) rekrutmen merupakan suatu proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan di dalam suatu perusahaan. Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:227) rekrutmen merupakan upaya dalam mencari sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga perusahaan dapat menyeleksi calon karyawan yang paling tepat untuk mengisi posisi dalam lowongan pekerjaan yang ada.

Proses rekrutmen dimulai dengan mencari calon karyawan dan berakhir ketika lamaran calon karyawan diserahkan. Melalui rekrutmen, calon karyawan yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong untuk melamar di perusahaan yang tersedia. Marwansyah (2010), rekrutmen merupakan suatu proses untuk menarik orang-orang yang mempunyai minat serta kualifikasi yang tepat sesuai posisi yang ada.

Tujuan diadakannya rekrutmen adalah untuk menemukan dan menerima pelamar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di suatu perusahaan. Sehingga dapat menjaring karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik, Rivai dan Sagala (2009:150). Menurut Sudiro (2020), rekrutmen merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari seseorang serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan yang mempunyai motivasi, kemampuan, dan pemahaman yang diperlukan guna dapat menutup kelemahan saat merencanakan sumber daya manusia.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang pekerjaannya maupun dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya. Menurut Rivai dan Sagala (2011) pelatihan kerja adalah suatu proses secara sistematis guna mengubah tingkah laku karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Dapat dikatakan dengan diadakannya pelatihan dapat memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap produktifitas karyawan dan sikapnya terhadap pekerjaannya.

Pengertian pelatihan menurut Kasmir (2016) yaitu pelatihan merupakan proses untuk membekali dan membentuk karyawan dengan cara menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya sehingga dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Marwansyah mendefinisikan pelatihan merupakan upaya terencana dan sistematis mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif.

Pelatihan harus dapat mencapai beberapa sasaran organisasional, seperti kualitas produk atau jasa yang lebih baik, agar kegiatan pelatihan dapat membantu organisasi dengan baik dalam upaya pencapaian sasarannya. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses untuk memberikan pengetahuan serta keterampilan kepada para karyawan sehingga para karyawan mempunyai tingkah laku serta keterampilan yang dapat berguna bagi tujuan suatu perusahaan.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi setiap pekerja. Tingkat penghasilan sangatlah berpengaruh dalam status social. Kompensasi dapat dikatakan menjadi factor utama dalam kepegawaian. Mangkunegara (2013) kompensasi sangatlah penting bagi para karyawan maupun majikan atau perusahaan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar hidup. Dengan adanya kebijakan kepegawaian dapat menentukan kompensasi para pegawai. Besar kecil nya kompensasi berkaitan dengan pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

Menurut Simamora (2004) kompensasi merupakan imbalan berupa finansial yang diterima oleh karyawan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan atau organisasi. Sebab dengan adanya imbalan atau kompensasi dalam bentuk finansial ini dapat memenuhi kebutuhan karyawan terutama kebutuhan fisiologisnya. Kompensasi menurut Umar (2007) merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, prem, pengobatan, asuransi yang dibayar langsung oleh perusahaan. Kebijakan kompensasi sangatlah penting terutama dalam pemenuhan hak-hak karyawan atas jasa yang mereka berikan, Kasmir (2016). Kompensasi yang layak juga akan memberikan motivasi kerja kepada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan dengan adanya kompensasi yang layak dapat memberikan semangat bagi para karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dan pada akhirnya dengan pemberian kompensasi yang layak semua memperoleh keuntungan baik karyawan ataupun perusahaan.

Hubungan antar variabel X1 (rekrutmen), X2 (pelatihan), X3 (kompensasi) dengan Y (kinerja) sebagai berikut :

1. Hubungan antara rekrutmen dengan kinerja :

Menurut Bloom & Van Reenen (2011) adanya dasar penarikan karyawan yang telah ditetapkan terlebih dahulu oleh perusahaan dapat membuat pelamar yang memasukan lamarannya sesuai dengan pekerjaan yang diminatinya. Jika proses penerimaan karyawan dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan itu akan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Proses rekrutmen merupakan salah satu bagian penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan (Khan & Rasheed 2015).

2. Hubungan antara pelatihan dengan kinerja :

Sumber daya manusia yang telah direkrut dengan proses yang baik tentu harus melalui tahapan selanjutnya dalam membentuk kinerja karyawan, tahapan tersebut adalah pelatihan kerja (Setyawati 2019). Pelatihan dapat memberikan bekal kepada karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dimana mereka ditempatkan (Usman & Setiawan 2020). Oleh karna itu pelatihan sangat memiliki peran penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hubungan kompensasi dengan kinerja :

Menurut Moehariono (2010) hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab-akibat. Kompensasi dalam hal ini sebagai acuan untuk mendorong kinerja karyawan lebih baik, jika kompensasi yang diberikan mereka rasakan tepat adanya maka akan timbul dari diri mereka untuk bekerja lebih baik. dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:8) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penggunaan metode kuantitatif ini karena selain menguji hipotesis, juga merupakan pengukuran data melalui perhitungan dari

sampel orang-orang yang diminta untuk menjawab sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase mereka. Hal tersebut berhubungan dengan teknik analisis yang digunakan untuk mengukur kinerja perawat RS Eka Husada. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di bidang keperawatan yang bekerja pada RS Eka Husada. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara di RS Eka Husada, jumlah pegawai pada bidang keperawatan adalah sejumlah 51 orang.

Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti kurang dari 100 orang, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua dari jumlah populasi. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada pegawai RS Eka Husada pada bidang keperawatan yaitu berjumlah 51 orang, maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Dimana teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik total sampling. Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Ketepatan suatu instrumen dipakai untuk mengukur suatu konsep tertentu yang perlu diukur ditunjukkan dengan validitas. Butir soal dikatakan valid apabila hasil korelasi diantara setiap soal dengan skor total lebih besar dari 0,4. Berikut hasil pengujian validitas tiap variabel :

#### 1. Hasil uji validitas terhadap variabel rekrutmen :

Tabel 1  
Hasil uji validitas terhadap variabel rekrutmen

Variabel	Pernyataan	Person Correlation	Keterangan
(X1)	1	0,715	Valid
	2	0,895	Valid
	3	0,800	Valid
	4	0,736	Valid

#### 2. Hasil uji validitas terhadap variabel pelatihan :

Tabel 2  
Hasil uji validitas terhadap variabel pelatihan

Variabel	Pernyataan	Person Correlation	Keterangan
(X2)	1	0,877	Valid
	2	0,875	Valid
	3	0,879	Valid

**3. Hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi :**

Tabel 3  
Hasil uji validitas terhadap variabel kompensasi

Variabel	Pernyataan	Person Correlation	Keterangan
(X3)	1	0,867	Valid
	2	0,888	Valid
	3	0,877	Valid

**4. Hasil uji validitas terhadap variabel kinerja**

Tabel 4  
Hasil uji validitas terhadap variabel kinerja

Variabel	Pernyataan	Person Correlation	Keterangan
(Y)	1	0,802	Valid
	2	0,708	Valid
	3	0,864	Valid
	4	0,827	Valid
	5	0,533	Valid

Berdasarkan pada hasil tabel di atas bahwa nilai Person Correlation dari setiap pernyataan dalam variabel lebih besar dari 0,4 sehingga bisa dipastikan bahwa seluruh pernyataan bagi tiap variabel adalah valid

**Uji Reliabilitas**

Koefisien Cronbach Alpha yang menentukan kualitas item pertanyaan lainnya dapat digunakan untuk pengukuran yang andal. Jika Koefisien Cronbach Alpha > dari 0,6 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila responden menjawab item pernyataan dengan stabil atau konsisten yang dimana merupakan bagian dari konstruk tunggal. Berikut tabel hasil uji reliabilitas :

Tabel 5  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Cronbach Alpha	Hasil
(X1)	0,796	Reliabel
(X2)	0,849	Reliabel
(X3)	0,881	Reliabel
(Y)	0,799	Reliabel

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Kompensasi (X3) serta Kinerja Perawat (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > dari 0,6., maka item pernyataan bagi seluruh variabel adalah Reliabel.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan uji regresi linear berganda yaitu supaya memastikan apakah variabel rekrutmen (X1), pelatihan (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Perawat (Y) berpengaruh satu sama lain. Model persamaan berikut kemudian digunakan untuk melakukan analisis model regresi linear berganda :

Tabel 6  
Regresi Linier Berganda “Coefficients”

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,056	2,506		4,412	,000
	Rekrutmen	,334	,174	,286	1,924	,060
	Pelatihan	,257	,162	,231	1,585	,120
	Kompensasi	,118	,109	,159	1,090	,281

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, maka bisa diketahui hasil persamaan regresi adalah :

$$Y=11,056 + 0,334X_1 + 0,257X_2 + 0,118X_3 + e$$

Berikut penjabaran dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas :

1. Nilai konstanta 11,056 menunjukkan bahwa jika variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dalam keadaan tetap ataupun konstan, maka Y besarnya 11,056 satuan.
2. Jika nilai β<sub>1</sub> sebesar 0,334 serta koefisien regresi bertanda positif, maka terdapat pengaruh searah diantara variabel X<sub>1</sub> serta Y. Artinya, apabila nilai X<sub>1</sub> naik maka, nilai Y akan naik besarnya 0,334 satuan dan sebaliknya dengan asumsi kondisi variabel X<sub>2</sub> Konstan atau tetap.
3. Jika nilai β<sub>2</sub> sebesar 0,257 serta koefisien regresi bertanda positif, maka terdapat pengaruh searah diantara variabel X<sub>2</sub> serta Y. Artinya, apabila nilai X<sub>2</sub> naik maka, nilai Y akan naik besarnya 0,257 satuan dan sebaliknya dengan asumsi kondisi variabel X<sub>3</sub> Konstan atau tetap.
4. Jika nilai β<sub>3</sub> sebesar 0,118 serta koefisien regresi bertanda positif, maka terdapat pengaruh searah diantara variabel X<sub>3</sub> serta Y. Artinya, apabila nilai X<sub>3</sub> naik maka, nilai Y akan naik besarnya 0,118 satuan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berikut hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) :

Tabel 7  
Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,551 <sup>a</sup>	,303	,259	2,09767	,303	6,813	3	47	,001	1,653

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien korelasi (R) besarnya 0,551 yang > dari 0,5 sehingga bisa dikatakan bahwa variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> mempunyai kaitan yang kuat terhadap Y. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) besarnya 0,303 atau 30,3% diakibatkan oleh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, sisanya 69,7% (100% - 30,3%) diakibatkan oleh variabel lain yang tidak di teliti.

### Uji Hipotesa (Uji t)

Berdasarkan hasil pada **Tabel 6 Regresi Linier Berganda “Coefficients”**, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1.  $T_{tabel}$  Rekrutmen (X1) besarnya 2,012 dan  $T_{hitung}$  besarnya 1,924 sehingga  $T_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $T_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya besarnya 0,060 yang  $>$  dari 0,05 serta berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau variabel rekrutmen (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).
2.  $T_{tabel}$  Pelatihan (X2) besarnya 2,012 dan  $T_{hitung}$  besarnya 1,585 sehingga  $T_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $T_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya besarnya 0,120 yang  $>$  dari 0,05 serta berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau variabel pelatihan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).
3.  $T_{tabel}$  Kompensasi (X3) besarnya 2,012 dan  $T_{hitung}$  besarnya 1,090 sehingga  $T_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $T_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya besarnya 0,281 yang  $>$  dari 0,05 serta berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak atau variabel kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y).

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Perawat**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini disebabkan, karena pada saat *open recruitment* di RS Eka Husada dengan kualifikasi perawat yaitu menerima Fresh Graduate atau minimal mempunyai pengalaman kerja 1 tahun di bidang keperawatan dan kurangnya spesifikasi tenaga keperawatan yang dicari, sehingga banyak nya karyawan perawat yang *freshgraduate* di RS Eka Husada. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruslanto (2018) Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada manajemen sumber daya manusia bidang perawatan pada rumah sakit islam faisal makassar yang menyatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat**

Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini disebabkan, karena kurangnya intensitas atau minimnya jam pelatihan di rumah sakit Eka Husada, instruktur pelatihan yang merupakan karyawan sendiri, dan materi pelatihan yang kurang bervariasi. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Kasmir (2016), bahwa indikator suatu pelatihan antara lain, yaitu instruktur pelatihan, materi pelatihan, dan waktu pelatihan.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang di tulis oleh Heni Hirawati dan Tsalis Baiti Nur Handayani (2021) dengan judul “ Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang”, menyatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan kurang baik dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yang diperlukan karyawan. Perusahaan tidak melakukan pelatihan secara menyeluruh kepada karyawan, perusahaan hanya melakukan pelatihan kepada beberapa bagian atau hanya kepada manajer setiap bagian sehingga tidak semua karyawan mendapatkan program pelatihan.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat pada rumah sakit Eka Husada. Hal ini dikarenakan perawat pada rumah sakit Eka Husada merupakan karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau disingkat PKWT. Tidak hanya itu, rumah sakit Eka Husada juga merupakan rumah sakit dengan klasifikasi tipe C yang menyebabkan *grading salary* yang masih jauh di bawah rumah sakit lainnya yang memiliki klasifikasi lebih tinggi di atasnya, yaitu tipe A dan B. Selain itu, dominasi responden wanita dan banyaknya lulusan baru dalam penelitian ini, menurut hemat penulis menjadi salah satu faktor tidak berpengaruhnya kompensasi terhadap kinerja perawat pada RS Eka Husada.



Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi dan yang terpenting bagi para pegawai adalah bisa mendapatkan pekerjaan.

## SIMPULAN

Berikut kesimpulan yang dari hasil analisis, pengujian serta hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis :

1. Kinerja perawat di Rs Eka Husada tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel rekrutmen.
2. Kinerja perawat di Rs Eka Husada tidak dipengaruhi oleh variabel pelatihan secara berarti.
3. Kinerja perawat RS Eka Husada tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Benny, O. C. J. (1996). “the People Who Are Ready, Willing and Able To Contribute To Organizational Goals.” *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi, III*, 59–81.
- Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Komala, R. D. (2017). Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom. *Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom*, 3(2), 330–337.
- Nila, A., Sembiring, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Area, U. M. (2017). *Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Pt . Perkasa Mandiri Indonesia*.
- Organisasi, P. B., Kerja, L., Disiplin, D. A. N., Pada, K., & Karyawan, K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 6(4), 473–480.
- Ramadhan, S., Gustopo, D., & Vitasari, P. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang ). *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 1(2), 36–41.
- Sukatmajaya, A., & N., C. F. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Angkasa Pura Ii. *Kinerja*, 1(01), 1–8. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v1i02.445>
- Supriatna, A., & Sutisna, M. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(3), 43. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i3.92>
- Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Turmono, T., & Sendi Septian, M. (2020). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Bank Mandiri Syariah (Kopkar Bsm). *Jurnal Co Management*, 2(2), 342–356. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v2i2.127>
- Vanessa, F., Wardhana, A., Bisnis, P. A., Telkom, U., & Karyawan, K. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Pt . Sate Taichan “ Goreng ” Cab . Jakarta ) Influence of Compensation on Employee Performance ( Study on*. 5(2), 2634–2641.
- Zakib, M., Malik, I., & Parawu, H. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Honorer di Rumah Sakit Umum Majene. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 2(April), 681–693.