BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Subyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Eka Husada

Rumah Sakit Eka Husada merupakan salah satu rumah sakit yang ada di kota Gresik yang mana sudah ditetapkan sebagai rumah sakit dengan tipe C. Rumah Sakit Eka Husada didirikan pada 1 oktober 2020 sebagai rumah sakit swasta,dimana pada saat peresmian Rumah Sakit Eka Husada disaksikan oleh Forkopimda Gresik dan kepala dinas kesehatan Gresik, komisaris utama PT Eka Husada Lestari yaitu dr. Jemmy Hartanto, M.PH beserta direktur utama Rumah Sakit Eka Husada yaitu dr. Indrawati, M.M.,M.kes. Rumah Sakit Eka Husada berada dibawah naungan PT Eka Husada Lestari yang merupakan salah satu dari anak perusahaan PT Inti sumber Hasil Sempurna Global (IHSG).

Gambar 1Peresmian dan Pembukaan Rumah Sakit Eka Husada

4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Eka Husada

VISI

Menjadi rumah sakit pilihan, memberikan perawatan ahli, berkualitas tinggi, dan menempatkan prioritas pada kebahagiaan dan keselamatan pasien.

MISI

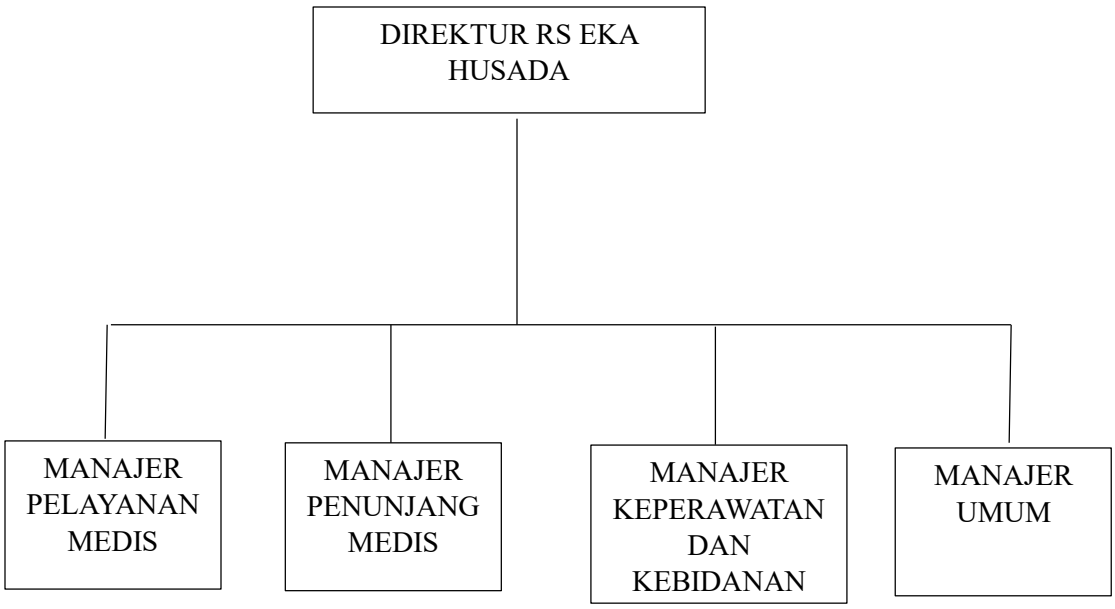
1. Memberikan layanan kesehatan secara ahli dan sesuai dengan standar layanan yang tinggi
2. Menawarkan layanan kesehatan yang cepat, akurat, ramah, dan mendidik kepada masyarakat dengan harga yang wajar.
3. Mengutamakan keselamatan pasien di rumah sakit saat memberikan pelayanan kesehatan.
4. Melacak manajemen, pengetahuan ilmiah medis dan pengembangan teknologi.

4.1.3 Jenis-Jenis Poliklinik RS Eka Husada

1. Poliklinik Orthopedi
2. Poliklinik Paru
3. Poliklinik Jantung
4. Poliklinik Gigi Umum
5. Poliklinik Spesialis Konservasi Gigi
6. Poliklinik Andrologi
7. Poliklinik Kulit dan Kelamin
8. Poliklinik Penyakit Dalam
9. Poliklinik Bedah Umum

10. Poliklinik Urologi
11. Poliklinik Bedah Plastik
12. Poliklinik THT-Kl
13. Poliklinik Anak
14. Poliklinik Kebidanan dan Kandungan
15. Poliklinik Rehabilitasi Medik
16. Poliklinik Mata
17. Poliklinik Saraf (Neurologi)

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar3 4.1.4 Struktur Organisasi 1

Sumber : Rs Eka Husada

Bagan organisasi di atas menunjukkan bagaimana fungsi dan tanggung jawab masing-masing bagian dibagi ke dalam kategori berikut :

1. Direktur Rs Eka Husada

   Direktur RS Eka Husada bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan Rumah Sakit Eka Husada. Direktur RS Eka Husada membawahi manajer pelayanan medis, manajer penunjang medis, manajer keperawatan dan kebidanan serta manajer umum.

2. Manajer Pelayanan Medis

   Manajer pelayanan medis bertanggung jawab atas seluruh pelayanan medis di Rs Eka Husada. Manajer pelayanan medis membawahi unit IGD, instalasi rawat jalan, instalasi rawat inap, instalasi ruang operasi, instalasi rawat inap insentif, dan instalasi ruang bersalin.

3. Manajer Penunjang Medis

   Manajer penunjang medis bertanggung jawab atas seluruh pelayanan yang berkaitan dengan medis. Manajer penunjang medis membawahi unit instalasi farmasi, instalasi radiologi, instalasi laboratorium, instalasi rehabilitasi medis, dan instalasi gizi.

4. Manajer Keperawatan dan Kebidanan

   Manajer Keperawatan dan kebidanan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan yang dilakukan oleh perawat dan bidan di RS Eka Husada. Manajer keperawatan dan kebidanan membawahi perawat gawat darurat, perawat rawat inap, perawat rawat jalan, perawat

5. Manajer Umum

   Manajer umum bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan operasional

yang berada di RS Eka Husada. Manajer umum menjadi sentral kepemimpinan dari segala unit yang non medis.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Pelaksanaan Penelitian

Bab ini akan membahas metode pengumpulan dan penyajian data. Data ini disajikan sebagai data primer, yang jawabannya dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Informasi tersebut akan ditampilkan dalam format tabel dan akan memeriksa dampak perekrutan, pelatihan dan kompensasi atas kinerja karyawan perawat RS Eka Husada. Kuisioner yang disebarkan sejumlah 51 lembar sesuai dengan jumlah perawat yang ada di RS Eka Husada.

4.2.2 Klarifikasi Responden Penelitian

4.2.2.1 Klarifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2.2.1 Klarifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PROSENTASE
Wanita	35	69%
Pria	16	31%
TOTAL	51	100%

Tabel 1Klarifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Hasil Jawaban Kuisioner

Berdasarkan Tabel 4.2.2.1 bisa dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin wanita paling banyak dari pada responden yang berjenis kelamin pria, dan total responden berjumlah 51 orang.

4.2.2.2 Klarifikasi Berdasarkan Usia

Tabel 4.2.2.2 Klarifikasi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
21-25 Tahun	9	18%
26-30 Tahun	24	47%
31-35 Tahun	14	27%
36-40 Tahun	3	6%
Diatas 40 Tahun	1	2%
TOTAL	51	100%

Tabel 2Klarifikasi Berdasarkan Usia

Sesuai Tabel 4.2.2.2 bisa diketahui bahwa responden yang berumur 21-25 tahun berjumlah 9 orang (18%), umur 26-30 tahun berjumlah 24 orang (47%), umur 31-35 tahun berjumlah 14 orang (27%), umur 36-40 berjumlah 3 orang (6%), dan untuk umur diatas 40 tahun berjumlah 1 orang (2%).

4.2.2.3 Klarifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2.2.3 Klarifikasi Berdasaarkan Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN	JUMLAH	PROSENTASE
D3	26	51%
S1	25	49%
TOTAL	51	100%

Tabel 3Klarifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sesuai tabel 4.2.2.3 bisa diketahui bahwa responden dengan pendidikin D3 sebanyak 26 orang responden (51%) dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 25 orang responden (49%).

4.2.2.4 Klarifikasi Berdasarkan Penghasilan/Bulan

Tabel 4.2.2.4 Klarifikasi Berdasarkan Penghasilan/Bulan

PENGHASILAN	JUMLAH	PROSENTASE
1.500.000 - 2.500.000	17	33%
Lebih dari 2.500.000	34	67%
TOTAL	51	100%

Tabel 4Klarfikasi Berdasarkan Penghasilan/Bulan

Sesuai tabel 4.2.2.4 bisa diketahui bahwa responden dengan tingkat penghasilan antara 1.500.000 – 2.500.000 sebanyak 17 orang (33%) dan responden dengan tingkat penghasilan lebih dari 2.500.000 sebanyak 34 orang (34%).

4.2.3 Deskripsi Hasil Responden

Skor rata-rata (Mean) dari masing-masing variabel digunakan untuk mengukur bagaimana variabel independen, rekrutmen, pelatihan dan kompensasi mempengaruhi variabel dependen, kinerja perawat. Skor rata-rata yaitu gambaran tanggapan responden atas pernyataan setiap variabel independen dan dependen, dimana tanggapan responden berada dalam rentang skala yaitu :

Interval Kelas = Nilai Tertinggi – Nilai Terendah = 5-1 = 0,80

Jumlah Kelas 5

Sesuai interval kelas 0,80 disusun kategori penialaian rata-rata jawaban responden yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2.3 Kategori Jawaban Responden

Interval Kelas	Katagori	Nilai
4.20 < a = < 5	Sangat Setuju (SS)	5
3.40 < a = < 4.20	Setuju (S)	4
2.60 < a = < 3.40	Cukup Setuju (CS)	3
1.8 < a = < 2.60	Tidak Setuju (TS)	2
1.00 < a = < 1.8	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 5Kategori Jawaban Responden

Rata-rata tanggapan responden bagi setiap variabel bisa diketahui dalam tabel diatas.

4.2.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen (X1)

Deskripsi tanggapan responden pada setiap pernyataan bisa diterangkan dari tabel berikut :

Tabel 4.2.3.1 Tanggapan Responden Pada Variabel Rekrutmen (X1)

No	Pernyataan	Jawaban					Mean Item	Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Mempunyai pengalaman atas kemampuan atau keahlian dalam bidang keperawatan	17	29	5	0	0	4,23	51
2	Rekrutmen calon perawat sesuai dengan kebutuhan perawat di Rs Eka Husada	20	23	8	0	0	4,23	51
3	Rekrutmen yang dibutuhkan dan dilakukan di RS Eka Husada bebas biaya	22	25	4	0	0	4,35	51
4	Rekrutmen Sesuai dengan standart pendidikan yang telah ditentukan	23	22	6	0	0	4,33	51

Tabel 7Tanggapan Responden Pada Rekrutmen

Sesuai tabel diatas bisa dilihat bahwa tanggapan mayoritas responden adalah setuju. Peristiwa itu menentukan bahwa sebagian besar responden setuju rekrutmen terhadap kinerja perawat di Rs Eka husada.

4.2.3.2 Tanggapan Responden Pada Pelatihan (X2)

Deskripsi tanggapan responden pada setiap pernyataan bisa diterangkan dari tabel berikut:

Tabel 4.2.3.2 Tanggapan Responden Pada Variabel Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban					Mean Item	Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Adanya Instruktur dalam pelatihan	13	22	15	1	0	3,92	51
2	Perawat di Rs Eka Husada selalu mengikuti pelatihan yang disediakan oleh perusahaan	16	24	8	3	0	4,03	51
3	Materi yang diberikan di setiap pelatihan keperawatan mudah di terapkan	14	20	15	2	0	3,90	51

Tabel 8Tanggapan Responden Pada Pelatihan

Sesuai tabel diatas bisa dilihat bahwa tanggapan mayoritas responden adalah setuju. Peristiwa itu menentukan bahwa sebagian besar responden setuju pelatihan terhadap kinerja perawat di Rs Eka husada.

4.2.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X3)

Deskripsi tanggapan responden pada setiap pernyataan bisa diterangkan dari tabel berikut :

Tabel 4.2.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X3)

No	Pernyataan	Jawaban					Mean Item	Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Perusahaan Dalam memberikan gaji dan upah setiap bulan kepada karyawan keperawatan cukup layak serta sesuai dengan beban kerja	5	23	15	8	0	3,49	51
2	Perusahaan selalu memberikan insentif ketika karyawan keperawatan lembur	14	15	14	8	0	3,68	51
3	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja karyawan keperawatan	4	19	16	12	0	3,29	51
4	Perusahaan telah memberikan fasilitas financial seperti piutang karyawan	7	25	10	9	0	3,58	51

Tabel 9Tanggapan Responden Pada Kompensasi

Sesuai tabel diatas bisa dilihat bahwa tanggapan mayoritas responden adalah setuju. Peristiwa itu menentukan bahwa sebagian besar responden setuju kompensasi terhadap kinerja perawat di Rs Eka husada.

4.2.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Deskripsi tanggapan responden pada setiap pernyataan bisa diterangkan dari tabel berikut :

Tabel 4.2.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Perawat (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Mean Item	Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Ketrampilan yang dimiliki perawat sesuai dengan pekerjaan yang dijalankannya	12	32	7	0	0	4,09	51
2	Perawat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas terhadap pasien	16	33	2	0	0	4,27	51
3	Pekerjaan yang dilakukan perawat sesuai dengan tanggung jawabnya	24	19	5	4	0	4,25	52
4	Kedisiplinan dijunjung tinggi oleh perawat dalam menjalankan pekerjaannya	22	26	3	0	0	4,37	51
5	Adanya Kerjasama antar perawat dalam menjalankan pekerjaannya	29	19	3	0	0	4,50	51

Tabel 6Tanggapan Responden Pada Kinerja Perawat

Sesuai dengan tabel diatas bisa dilihat bahwa tanggapan mayoritas responden yaitu jawaban setuju. Peristiwa tersebut menentukan bahwa sebagian besar responden setuju akan kinerja perawat yang baik.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas

Ketepatan suatu instrumen dipakai untuk mengukur suatu konsep tertentu yang perlu diukur ditunjukan dengan validitas. Butir soal dikatakan valid apabila hasil korelasi diantara setiap soal dengan skor total lebih besar dari 0,4. Berikut hasil pengujian validitas variabel rekrutmen (X1) :

Tabel 4.3.1.1 Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Rekrutmen (X1)

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

Tabel 7Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Rekrutmen (X1)

Berdasarkan tabel 4.3.1.1 bisa dilihat bahwa nilai Person Correlation dari setiap pernyataan dalam variabel Rekrutmen (X1) lebih besar dari 0,4 sehingga bisa dipastikan bahwa seluruh pernyataan bagi variabel rekrutmen (X1) yaitu Valid.

4.3.1.2 Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Pelatihan (X2)

Hasil uji validitas terhadap variabel Pelatihan (X2) bisa diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.3.1.2 Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Pelatihan (X2)

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

Tabel 8Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Pelatihan (X2)

Berdasarkan tabel 4.3.1.2 bisa dilihat bahwa nilai Person Correlation Berdasarkan tabel 4.3.1.1 terlihat bahwa setiap pernyataan pada variabel rekrutmen (X1) mempunyai nilai Person Correlation lebih besar dari 0,4 yang menunjukkan jika setiap pernyataan pada variabel rekrutmen (X1) yaitu valid.

4.3.1.3 Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kompensasi (X3)

Hasil uji validitas atas variabel Kompensasi (X3) bisa diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.3.1.3 Hasil Uji Validitas terhadap Kompensasi (X3)

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

Tabel 9Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kompensasi (X3)

Berdasarkan tabel 4.3.1.3 bisa dilihat bahwa nilai Person Correlation Seluruh pernyataan pada variabel Pelatihan (X2) dapat dikatakan Valid jika nilai setiap pernyataan pada variabel Pelatihan (X2) lebih besar dari 0,4.

4.3.1.4 Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Kinerja Perawat (Y)

Hasil uji validitas atas variabel kinerja perawat (Y) bisa diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.3.1.4 Hasil uji validitas atas variabel kinerja perawat (Y)

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

Tabel 10Hasil Uji terhadap variabel Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan tabel 4.3.1.4 bisa dilihat bahwa nilai Person Correlation dari setiap pernyataan dalam variabel Kinerja Perawat (Y) lebih besar dari 0,4 sehingga bisa dipastikan bahwa seluruh pernyataan bagi variabel Kinerja Perawat (Y) yaitu Valid.

4.3.1.5 Uji Reliabilitas

Keandalan instrumen yaitu kemampuannya agar menunjukkan konsistensi dan stabilitas dalam mengukur konsep. Koefisien Cronbach Alpha yang menentukan kualitas item pertanyaan lainnya dapat digunakan untuk pengukuran yang andal. Jika Koefidien Cronbach Alpha > dari 0,6 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila responden menjawab item pernyaataan dengan stabil atau konsisten

yang dimana merupakan bagian dari konstruk tunggal. Tabel berikut menampilkan hasil Uji Reliabilitas :

Tabel 4.3.1.5 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 11Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Hasil Olah Data Kuisioner melalui SPSS

Sesuai dari tabel 4.3.1.4 menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Kompensasi (X3) serta Kinerja Perawat (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > dari 0,6. Dengan demikian item pernyataan bagi seluruh variabel adalah Reliabel.

4.3.2 Uji Model

Variabel independen, Rekrutmen, pelatihan dan kompensasi, dipakai dalam analisis regresi berganda untuk menilai pengaruhnya atas variabel dependen yaitu Kinerja perawat (Y).

4.3.2.1 Regresi Linear 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 analisis model regresi linear berganda :

Y=a+b1X1+b2X2+b2X3+e

Dengan keterangan sebagai berikut :

Y : Kinerja Perawat

a : Konstanta

X1 : Rekrutmen

X2 : Pelatihan

X3 : Kompensasi

b1 : Koefisien X1

b2 : Koefisien X2

b3 : Koefisien X3

e : Tingkat kesalahan

Tabel 4.3.2.1 Regresi Linear 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

Tabel 12Regresi Linear Berganda

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

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

Sesuai persamaan regresi diatas maka bisa dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta

   Nilai konstanta 11,056 menunjukkan bahwa jika variabel X_1, X_2, X_3 dalam keadaan tetap ataupun konstan, maka Y besarnya 11,056 satuan.

b. Nilai $\beta_1 = 0,334$

   Jika nilai β_1 sebesar 0,334 serta koefisien regresi bertanda positif, maka terdapat pengaruh searah diantara variabel X1 serta Y. Artinya, apabila nilai X1 naik maka, nilai Y akan naik besarnya 0,334 satuan dan sebaliknya dengan asumsi kondisi variabel X2 Konstan atau tetap.

c. Nilai $\beta_2 = 0,257$

   Jika nilai β_2 sebesar 0,257 serta koefisien regresi bertanda positif, maka terdapat pengaruh searah diantara variabel X2 serta Y. Artinya, dengan asumsi kondisi variabel X3 konstan atau tetap, maka jika nilai X2 bertambah maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,257 satuan dan sebaliknya dengan asumsi kondisi variabel X3 Konstan atau tetap.

d. Nilai $\beta_3 = 0,118$

   Jika nilai β_3 sebesar 0,118 serta koefisien regresi bertanda positif, maka terdapat pengaruh searah diantara variabel X3 serta Y. Artinya Dengan kata lain nilai Y akan bertambah sebesar 0,118 satuan jika nilai X3 bertambah.

4.3.3 Uji Hipotesa

4.3.3.1 Uji Hipotesa Pertama

Uji T untuk pengambilan keputusan dasar

a. Menggunakan nilai signifikansi (Sig) dari tabel keluaran untuk koefisien

1. Hipotesis diterima jika tanda lebih besar dari 0,05.

2. Hipotesis ditolak jika Sig. > 0,05.

b. Berdasarkan perbandingan nilai Thitung dengan nilai T tabel

a. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka hipotesis diterima

b. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka hipotesis ditolak Berdasarkan perbandingan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel}

1. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka hipotesis diterima

2. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka hipotesis ditolak

Dapat dilihat dari **tabel 4.3.2.1 Regresi Linear Berganda "Coefficients"**

Menghitung T_{tabel} yaitu :

$\alpha = \frac{5\%}{2} = 0{,}025$

$Df = n - k - 1$

$= 51 - 4 - 1$

$= 46$

Sehingga didapatkan nilai T_{tabel} besarnya = 2,012

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 variabel pelatihan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y), atau hipotesis diterima berdasarkan standar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansi.
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 dimungkinkan untuk menentukan bahwa hipotesis ditolak atau bahwa variabel kompensasi (X3) tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perawat (Y) berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikansinya.

4.4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil koefisien determinasi :

Tabel 4.4 Hasil Koefisien Determinasi :

Model Summary[b]

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[a]	,303	,259	2,09767	,303	6,813	3	47	,001	1,653

Tabel 13Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi (R) sebesar 0,551 lebih besar dari 0,5, hal ini menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Y. Koefisien determinasi (R2) sebesar 0,303 atau 30,3 % disebabkan oleh variabel X1, X2, dan X3, sedangkan sisanya sebesar 69,7% (100% - 30,3%) disebabkan oleh faktor yang tidak diteliti.

Menurut temuan penelitian, rekrutmen tidak mempunyai dampak nyata terhadap kinerja perawat.

4.5 Pembahasan Penelitian

4.5.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Perawat

Menurut temuan penelitian, rekrutmen tidak mempunyai dampak nyata 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.

Menurut kajian Ruslanto (2018), "Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang perawatan di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar," Tidak ada hubungan antara perekrutan dan kinerja pekerja.

4.5.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat

Penelitian menunjukkan bahwa tidak memiliki dampak nyata 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 hipotesis yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) yang menyatakan bahwa indikator pelatihan meliputi pelatih, materi kursus, dan jumlah waktu pelatihan.

Selain itu, penelitian Heni Hirawati dan Tsalis Baiti Nur Handayani pada tahun 2021 dengan judul " Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang", mengatakan bahwa karena organisasi buruk dalam memahami kebutuhan pelatihan karyawan, pelatihan tidak berdampak pada kinerja karyawan. Perusahaan tidak memberikan pelatihan menyeluruh kepada semua karyawan; Sebaliknya, itu hanya memberikan pelatihan ke beberapa bagian atau ke pengawas masing-masing daerah, mencegah semua karyawan mendapat manfaat dari program pelatihan.

4.5.3 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. Bukan itu saja, rumah sakit Eka Husada juga merupakan RS 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 sejalan dengan penelitian Mundakir dan Zainuri (2018) yang berjudul "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 pekerja tidak sekedar bekerja untuk mendapatkan bayaran; tujuan utama mereka adalah mencaripekerjaan.