

AUREL_CEK 3

by Aurel_cek 3 Aurel_cek 3

Submission date: 26-Aug-2023 03:27PM (UTC+0700)

Submission ID: 2151580207

File name: AUREL_CEK_3.docx (731.18K)

Word count: 9580

Character count: 60983

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Rekrutmen dan Remunerasi terhadap Kinerja Perawat di RS Eka Husada” bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan dan kompensasi rekrutmen perawat di RS Eka Husada RS Eka Husada. Ada 51 peserta, perawat yang bekerja di Rs Eka Husada. menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menganalisis data. Temuan penelitian ini memberikan jawaban yang jelas bahwa rekrutmen, pelatihan dan remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keperawatan.

Kata kunci : *Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi, Kinerja*

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 perform a multiple linear regression analysis on the data. The findings of this study clearly demonstrate that nurse performance is not much impacted by training, recruitment, or salary.

Keywords: *Recruitment, Training, Compensation, Performa*

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar belakang

Menghadapi tantangan ranah bisnis yang makin kompleks dan terus berkembang saat ini, suatu perusahaan tidak hanya perlu mengandalkan peralatan canggih dan infrastruktur yang lengkap, namun juga memerlukan (SDM) yang berkualitas supaya bisa mengimbangi teknologi yang ada saat ini mengembangkan. (SDM) dalam suatu usaha merupakan bagian dari ciri utama atau modal penting yang harus dimiliki suatu usaha agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, maka tidak hanya harus menjaga kualitas tetapi juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya melalui pengelolaan yang baik dan efektif. Manajemen sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia (SDM), dalam hal ini buku pegangan yang direncanakan harus disusun dan dijelaskan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

Menurut perspektif ahli, antara lain, kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kinerja karyawan, menurut pendapat Bloom dan Van Reenen, yakni hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan oleh karyawan yang telah dipenuhi (Bloom & Van Reenen, 2011). Kemudian, menurut Sinambela (2017), kinerja karyawan mengacu pada tingkat keberhasilan individu atau kelompok selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan penugasan dibanding dengan beberapa

kemungkinan, seperti standar, tujuan, sasaran, atau kriteria hasil kerja yang telah ditetapkan dan mendapatkan kesepakatan bersama. Pernyataan akhir Mangkunegara (2009:67) tentang menurut pengertian kinerja pegawai, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu syarat yang harus dicapai oleh pegawai sebagai tolak ukur keberhasilan atau prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan ketiga sudut pandang yang telah dibahas di atas.

Karena manusia merupakan motor penggerak suatu perusahaan, maka keberhasilan (SDM) pada perusahaan sangatlah penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Semakin produktif dan efisien karyawan organisasi, semakin mereka dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan mencakup serangkaian langkah untuk secara efektif mengelola (SDM) yang tersedia dan mencapai kepuasan..

Beberapa hal yang dapat kita jalani dalam proses rekrutmen untuk menemukan (SDM) yang berkualitas. Perekrutan merupakan langkah awal dalam upaya perusahaan untuk menarik dan memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Karena sumber daya manusia (SDM) ini menjadi tulang punggung setiap rencana strategis yang dibuat perusahaan, maka proses rekrutmen menjadi krusial untuk menemukan (SDM) untuk mencapai tujuannya dalam perusahaan yang membutuhkannya. Proses rekrutmen yang solid akan terlihat pada

sumber daya yang diciptakan, dan sumber daya yang baik pada kinerja karyawan itu sendiri (Jawaad et al., 2019).

Tercapainya target proses rekrutmen guna memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, ditentukan atau ditetapkan suatu standar, kriteria dan metode-metode yang diperlukan sesuai dengan prinsip rekrutmen, sehingga tujuan dari diadakannya proses rekrutmen sesuai atau sejalan dengan tujuan dan kebutuhan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Amstrong, proses rekrutmen adalah proses menemukan dan mencocokkan orang-orang yang dibutuhkan dan cocok dengan organisasi (Amstrong, 2014). Dari sudut pandang ini, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus berupaya mencari karyawan potensial, menarik mereka dan menempatkan mereka pada peran dan posisi yang sesuai.

Organisasi harus terlebih dahulu membuat rencana untuk akuisisi sumber daya manusia sebelum memulai proses rekrutmen untuk memastikan bahwa ia mempekerjakan orang-orang yang akan memenuhi tuntutannya. Perencanaan SDM adalah serangkaian tindakan yang diambil untuk mengantisipasi kebutuhan organisasi, bisnis, dan lingkungan saat ini dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dihasilkan dari keadaan ini (Handoko, 1987). Ajabar mengklaim bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah metode terorganisir untuk mengatasi masalah kepegawaian di masa depan (Ajabar, 2020). Dari sudut pandang ini, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan agar ketersediaan karyawan di masa mendatang lebih sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) dapat membantu perusahaan menentukan langkah-langkah strategis yang harus diambil untuk mencapai tujuannya. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) juga dapat membantu organisasi mendapatkan gambaran yang jelas mengenai kecukupan atau kekurangan tenaga kerja berkualitas yang dibutuhkan.

Setelah perencanaan pengadaan sumber daya manusia (SDM) telah dilakukan dan ditentukan, maka proses rekrutmen diharapkan dapat mencapai keberhasilan dalam mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan diadakannya proses rekrutmen tersebut. Pada saat proses rekrutmen perusahaan akan membuka lowongan pekerjaan yang kriterianya telah ditentukan dalam perencanaan pengadaan sumber daya manusia (SDM).

Kriteria-kriteria yang telah ditentukan seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, spesifikasi pekerjaan dan *jobs description* terhadap lowongan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan pada saat proses rekrutmen diharapkan mampu menarik atau memikat para calon karyawan untuk memasukkan lamarannya sesuai dengan yang mereka minati. Akibat dari penawaran perusahaan akan lowongan pekerjaan tersebut yaitu, terkumpulnya para pelamar dengan kualifikasi yang beraneka ragam.

Setelah terkumpulnya para pelamar dengan beraneka ragam kualifikasi melalui proses rekrutmen, maka perlu dilakukan pemilahan atau seleksi untuk menemukan para pelamar yang sesuai atau memenuhi syarat dengan kriteria-kriteria yang telah ditawarkan oleh perusahaan.

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)

Penting untuk disadari bahwa pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih sukses dan efisien (Sofyandi, 2008). Kemudian Sinambela membuat klaim bahwa pelatihan adalah proses metodis memodifikasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan kompetensi dan bakat pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang ada. Simamora (2004: 273) menawarkan sudut pandang alternatif bahwa pelatihan adalah sarana untuk menyediakan lingkungan bagi karyawan untuk belajar dan memperoleh sikap, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku tertentu yang terkait dengan profesi mereka. Penulis sampai pada kesimpulan bahwa pelatihan adalah proses pemberian bekal kepada karyawan yang terkait dengan kemampuan dan kompetensi untuk meningkatkan cara kerja saat melaksanakan pekerjaan yang ada berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas.

Tahap pelatihan dilakukan dengan mempertimbangkan 2 (dua) tujuan utama, yaitu untuk mengurangi kesenjangan keterampilan atau kemampuan antara karyawan dan permintaan akan peran serta untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. (Handoko:1987). Pelatihan perlu dilakukan dan memiliki pengaruh kepada karyawan untuk meningkatkan dan pengembangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Carey (1995 : 56) sebagaimana dikutip oleh Ariyani (1997 : 22) suatu pelatihan dapat dikatakan efektif, apabila pada pelatihan tersebut mengandung 2 (dua) faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilannya, yaitu 1. Memilih orang yang tepat untuk dilatih atau dididik; 2. Menentukan tujuan program yang benar. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan tidak dapat diberikan tanpa dasar yang tegas atau arbitrer, sehingga perlu ditentukan pelatihan apa yang dibutuhkan karyawan saat ini dan di masa mendatang. dan siapa yang akan dilatih. Identifikasi ini dapat dilakukan antara lain dengan membandingkan deskripsi pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan mereka, menganalisis penilaian kinerja di bawah standar, dan menentukan apakah perbedaan nilai tersebut disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan melakukan analisa terhadap catatan atau data karyawan yang berisi tentang latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, penilaian prestasi dengan maksud berdasarkan catatan tersebut dapat ditentukan kekurangan-kekurangan pada karyawan yang dapat diperoleh melalui pelatihan (Sudaryo et al, 2018).

Perusahaan harus memperhatikan kompensasi karyawan agar dapat memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaannya, selain rekrutmen dan pelatihan, guna meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi bisa datang dalam bentuk uang atau sesuatu yang lain. Korporasi dapat menentukan kompensasi dengan menghitungnya secara cermat sesuai dengan tugas atau kewajiban yang diberikan kepada karyawan.

Karena mungkin dilihat sebagai upaya perusahaan untuk melestarikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, kompensasi sangat penting. Kompensasi, menurut Hasibuan (2003:118), adalah setiap **uang, barang langsung** atau **tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas** layanan yang mereka lakukan untuk organisasi. Menurut Dessler (1997: 421), sudut pandang lain, remunerasi karyawan didasarkan pada Setiap pembayaran atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan hasil dari hubungan komersial terdiri dari 2 (dua) variabel dasar. Yang pertama adalah kompensasi moneter langsung dalam bentuk gaji, insentif, komisi, dan bonus, atau imbalan lainnya. Komponen kedua adalah pembayaran tidak langsung dalam bentuk keuntungan finansial, seperti asuransi, yang dilakukan oleh bisnis. 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.

Eka Husada, seorang perawat di rumah sakit, adalah objek yang fokus dalam penelitian ini. Salah satu fasilitas kesehatan yang menawarkan layanan

kesehatan pribadi yang komprehensif adalah Eka Husada Hospital. Eka Husada Hospital menawarkan layanan Pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat sama dengan di rumah sakit umum. rumah sakit ini baru berdiri selama dua (dua) tahun, mulai tahun 2020, dengan misi menjadi rumah sakit pilihan dengan memberikan perawatan yang ahli, berkualitas tinggi dan mengutamakan 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 googel 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 diatas 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 latar belakang informasi di atas, peneliti berharap dapat melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja perawat di RS Eka Husada Menganti Gresik** “.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengambil masalah-masalah yaitu,

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rs Eka Husada?
2. Apakah pendidikan di Eka Husada Hospital berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat?
3. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS Eka Husada?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan bagaimana masalah itu tercipta, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah perekrutan di Rs Eka Husada mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

2. Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rs Eka Husada.
3. Mengetahui apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Eka Husada.

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti :
Salah satu syarat untuk memperoleh ijazah sarjana (S-1) adalah hasil penelitian pada bidang ilmu manajemen.
2. Bagi pengetahuan :
Temuan penelitian ini diantisipasi untuk berguna bagi ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dan mereka dapat diperhitungkan oleh akademisi atau peneliti masa depan saat bekerja untuk memecahkan masalah di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Rumah Sakit Eka Husada :
Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran bagi Rumah Sakit Eka Husada dalam upaya mengatasi dan/atau menindaklanjuti permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dan pengembangan sumber daya manusia.

I.5 Sistematika Penulisan

Penggunaan sistematika dalam penulisan dapat membantu penulis mengumpulkan temuan penelitian sehingga dapat mengaturnya secara logis dan berurutan. Berikut adalah bagaimana penulisan penelitian ini diselenggarakan:

Pendahuluan Bab I

Paragraf kali ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Telaah Pustaka, Bab II

Paragraf kali ini membahas tentang landasan teori, kajian-kajian terdahulu, dan model analisis hipotesis dan tau.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini mencakup metodologi penelitian, analisis cakupan, analisis populasi, pemilihan sampel, identifikasi variabel, definisi operasional, berbagai jenis data dan ringkasan, prosedur pengumpulan data, dan alat analisis data yang umum digunakan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan, Bab IV

Paragraf saat ini membahas tentang deskripsi metodologi penelitian, analisis data, dan kesimpulan.

Simpulan, Saran, dan Keterbatasan dalam Bab V

Pada paragraf ini dijelaskan tentang ringkasan yang diperoleh dari hasil analisis, beserta keterhubungan antara analisis dan ringkasan tersebut.

BAB II
TELAAH PUSTAKA

II.1 Landasan Teori

II.1.1 Sumber Daya Manusia

II.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2009), pegawai yang siap, mampu, dan sadar untuk memenuhi tujuan organisasi dianggap sebagai sumber daya manusia.

Menurut Ndraha dalam Sutrisno (2009), sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang mampu menghasilkan nilai kompetitif, generatif, dan inovatif dengan memanfaatkan bentuk-bentuk energi tertinggi, seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi, dibandingkan dengan menggunakan bentuk-bentuk yang lebih mendasar, energi, seperti bahan mentah, tanah, air, kekuatan otot, dan lainnya.

II.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dwi Handoko (Larasati 2018, SDM diartikan sebagai perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk memajukan tujuan internal perusahaan). Kemudian menurut Simaora (2009), terdapat pengelolaan sumber daya manusia, pemanfaatan, pengembangan, penilaian, penggajian, dan administrasi kelompok personel. Apalagi menurut praktik yang diperlukan oleh seseorang yang mengawasi komponen sumber daya manusia dari peran manajemen, termasuk mempekerjakan, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai karyawan.

II.1.2 Rekrutmen

II.1.2.1 Pengertian Rekrutmen

Untuk menemukan karyawan potensial yang paling sesuai dengan standar yang dipersyaratkan, rekrutmen adalah salah satu tanggung jawab manajemen SDM di bidang pengadaan tenaga kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2008:147), rekrutmen adalah prosedur yang digunakan untuk mengisi lowongan jabatan dengan sumber daya manusia yang terampil dalam suatu organisasi. Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997: 227), merekrut adalah proses mencari sejumlah karyawan potensial yang kompeten sehingga bisnis dapat memilih kandidat terbaik untuk mengisi posisi yang terbuka.

Menemukan karyawan potensial adalah langkah pertama dalam proses rekrutmen, yang diakhiri dengan pengajuan aplikasi dari kandidat tersebut. Calon karyawan yang memiliki keterampilan yang diperlukan didesak untuk mendaftar di organisasi yang tersedia melalui perekrutan. Menurut Marwansyah (2010), rekrutmen adalah prosedur yang digunakan untuk menarik kandidat dengan keterampilan dan minat yang sesuai untuk jabatan terbuka. Menemukan dan menerima kandidat yang memenuhi persyaratan perusahaan adalah tujuan menyelenggarakan acara rekrutmen. Untuk memikat pekerja paling cerdas dan kaliber tertinggi, Rivai dan Sagala (2009, hlm. 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.

II.1.2.2 Indikator Rekrutmen

Adapun beberapa indikator rekrutmen menurut para ahli yaitu :

a. Indikator rekrutmen menurut Rivai dan Sagala (2009 :150-151), yaitu:

1. Mutu karyawan
2. Jumlah karyawan
3. Biaya
4. Memiliki standart perencanaan tentang perekrutan.

b. Indikator rekrutmen menurut Sudiro (2015) sebagai berikut :

1. Prosedur Perekrutan
2. Strategi Ketenagakerjaan
3. Prasyarat untuk perekrutan.
4. Tujuan perekrutan
5. Mengidentifikasi kuantitas dan atribut personal potensial
6. Hasil rekrutmen

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen

1. Karakteristik organisasional

Hal ini mempengaruhi sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan.

Dimana organisasi yang sentralistik akan melakukan sistem rekrutmen menggunakan pendekatan kronisme dan yang tidak memiliki pola promosi akan melakukan sistem rekrutmen dari luar perusahaan.

2. Citra organisasi

Banyak kandidat akan mengajukan lamaran ke bisnis yang memiliki reputasi baik di industrinya demi kesejahteraan karyawan dan stabilitas keuangan.

3. Kebijakan organisasi

Kebijakan keputusan suatu perusahaan mengenai rekrutmen menjadi acuan bagi manajer dalam mengambil keputusan. Seperti keputusan status kepegawaian, beberapa perusahaan menggunakan sistem kontrak dengan karyawan baru. Hal ini kurang disukai oleh para pelamar yang mempunyai pendidikan serta pengalaman yang tinggi.

4. Kondisi eksternal

Proses rekrutmen juga dipengaruhi oleh kondisi eksternal perusahaan. Kondisi eksternal yang dimaksudkan antara lain seperti jumlah angkatan kerja pada suatu daerah. Suatu daerah yang tingkat jumlah angkatan kerjanya tinggi tanpa diimbangi dengan lapangan pekerjaan yang memadai, maka pada satu sisi dapat memudahkan perusahaan dalam mencari calon karyawan tanpa perlu memasang iklan.

II.1.3 Pelatihan

II.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2016), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang pekerjaan mereka dan di posisi masa depan. Pelatihan kerja, menurut pendapat Rivai dan Sagala (2011), adalah prosedur metodis untuk mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dapat dikatakan bahwa mengadakan pelatihan dapat memiliki dampak positif yang besar pada output dan pandangan anggota staf tentang pekerjaan mereka.

Menurut Kasmir (2016), pelatihan adalah prosedur yang digunakan untuk membekali dan membentuk orang dengan meningkatkan keterampilan, bakat, pengetahuan, dan perilaku mereka untuk memastikan bahwa mereka sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang efektif, Marwansyah menggambarkan pelatihan sebagai upaya yang disengaja dan sistematis untuk membangun pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

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 sarannya. 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.

II.1.3.2 Indikator Pelatihan

Adapun beberapa indikator rekrutmen menurut para ahli yaitu :

a. Indikator Pelatihan menurut Mangkunegara (2016) yaitu sebagai berikut :

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi

b. Indikator pelatihan menurut Kasmir (2016) yaitu sebagai berikut :

1. Peserta pelatihan

2. Pengajar

3. Materi pelatihan

4. Lokasi pelatihan

5. Lingkungan pelatihan

6. Waktu pelatihan

II.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah(2014 : 156) sebagai berikut :

1. Dukungan manajemen puncak

Dimungkinkan untuk mencapai tujuan ini dalam bentuk sumber daya yang cukup untuk melakukan pelatihan sumber daya manusia dengan dukungan penuh dari manajemen puncak di suatu perusahaan.

2. Komitmen pengelolaan SDM dari para ahli dan generasi

Manajer generalis, khususnya manajer spesialis pelatihan SDM, memiliki komitmen dan keterlibatan yang kuat dalam proyek.

3. Perkembangan teknologi

Pemilihan metode pelatihan dan pengembangan dapat disesuaikan dengan kemajuan teknologi, sehingga dapat mengetahui identifikasi kebutuhan pelatihan.

4. Kompleksitas organisasi

Sebagai pekerja diperlukan untuk selalu meningkatkan atau memperbaharui kompetensi setiap individu

II.1.3.4 Metode Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2005) adapun metode pelatihan sebagai berikut:

1. Metode Pelatihan

Beberapa pelatihan dapat dimanfaatkan untuk menciptakan metode baru.

2. Understudy

Untuk mempersiapkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

3. Job rotation

Melibatkan peralihan bidang pekerjaan individu

4. Coaching

Merupakan suatu prosedur pengajaran karyawan atas pengetahuan dan ketrampilan yang akan dibutuhkan oleh karyawan

II.1.4 Kompensasi

II.1.4.1 Pengertian Kompensasi

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.

Menurut Umar (2007), kompensasi mencakup semua yang diterima karyawan dari organisasi, termasuk gaji, upah, insentif, bonus, plum, perawatan medis, dan asuransi. Menurut Kasmir (2016), kebijakan kompensasi sangat penting untuk menegakkan hak-hak karyawan atas layanan yang mereka berikan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, yang merupakan manfaat lain dari kompensasi yang adil. Selain itu, dengan imbalan yang memadai, itu dapat

menginspirasi pekerja untuk memberikan upaya terbaik mereka. Pada akhirnya, semua orang mendapat manfaat dari upah yang adil, termasuk karyawan dan bisnis.

II.1.4.2 Indikator Kompensasi

Adapun beberapa indikator rekrutmen menurut para ahli yaitu :

a. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004) yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

b. Indikator Kompensasi menurut Umar (2015) yaitu sebagai berikut :

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Upah
5. Premi
6. Pengobatan
7. Asuransi

II.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013) ada beberapa factor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. Penawaran bersama antar perusahaan dan pegawai.

Dalam hal ini, terjadi negosiasi gaji antara perusahaan dan karyawannya.

2. Ukuran perbandingan upah

Tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai, dan ukuran besar kecilnya perusahaan dapat menjadi kebijakan dalam menentukan besarnya kompensasi.

3. Kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawan harus dipertimbangkan ketika menentukan kebijakan kompensasi.

4. Standart dan biaya hidup pegawai

Dalam hal ini perlu mempertimbangkan kebutuhan dasar pegawai yang harus terpenuhi untuk mengukur standart kompensasi yang diberikan.

II.1.5 Kinerja

II.1.5.1 Pengertian Kinerja

Keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka diukur dari kinerja mereka. Kinerja karyawan, menurut Bloom & Van Reenen (2011), adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dipenuhi atau dicapai oleh seorang karyawan. Akibatnya, setiap karyawan berkinerja berbeda karena mereka masing-masing memiliki kualitas yang unik.

Kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2006), pada dasarnya adalah bagaimana karyawan melaksanakan tanggung jawabnya. Sedangkan kinerja, menurut Mangkunegara (2013), adalah prestasi kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan, menurut Wirawan (2009), adalah produk dari banyak elemen yang bekerja bersama secara harmonis. Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode waktu.

Bagi para karyawan penilaian kinerja sangat penting karena, kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur yang digunakan untuk besarnya kompensasi yang diberikan. Serta untuk menentukan sanksi yang akan dikenakan oleh para pegawai apabila para pegawai gagal memenuhi target yang telah ditetapkan, sehingga dapat mempengaruhi nilai kinerja, oleh karena itu, dapat disimpulkan dari beberapa sudut pandang tersebut di atas bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan baik dalam kualitas maupun kuantitas saat melaksanakan tugas seseorang, sejalan dengan kewajiban yang telah diletakkan di pundak seseorang, dan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

II.1.5.2 Indikator Kinerja

Indikator evaluasi kinerja merupakan perbandingan kinerja dengan indikator acuan yang terukur, jelas bagi karyawan, dan bermanfaat. Mereka dapat digunakan untuk menentukan tingkat kinerja. Mengenai beberapa metrik perekrutan yang direkomendasikan oleh para profesional, yaitu :

- a. Menurut Mathis & Jackson (2011). Indikator kinerja sebagai berikut :
 1. Ukuran dan output
 2. Kebaikan dan output
 3. Ketepatan waktu dan hasil
 4. Pengetahuan
 5. Semangat kooperatif.
- b. Standart pekerjaan dapat diukur dan dipahami dengan jelas. Wirawan (2014) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :
 1. Keterampilan pekerjaan

2. Kualitas pekerjaan
3. Tanggung jawab
4. Disiplin
5. Kerjasama

II.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Variabel kemampuan dan faktor motivasi merupakan aspek yang menentukan kinerja menurut Mangkunegara (2017).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan aktual (pengetahuan ditambah keterampilan) dan kemampuan potensial (IQ) merupakan dua unsur kemampuan. IQ seorang pemimpin dan karyawan yang lebih tinggi dari rata-rata akan memudahkan mereka untuk melakukan yang terbaik.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Sikap seorang pemimpin dan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dianggap sebagai motivasi. Orang positif (*pro*) lebih cenderung sangat termotivasi di tempat kerja. Selain itu, jika mereka tidak menguntungkan (*kontra*), mereka akan menunjukkan kurangnya motivasi di tempat kerja.

Sedangkan menurut Kasmir (2016), berikut adalah unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja :

1. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang lebih terampil dan berpengetahuan luas juga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

2. Pengetahuan

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara memudahkan mereka dalam melakukan pekerjaannya dengan memiliki pemahaman terhadap materi pelajaran.

3. Rancangan kerja

Rencana kerja dirancang untuk membantu karyawan lebih mudah mencapai tujuan mereka. Sebuah pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan dengan benar jika memiliki desain yang layak.

4. Kepribadian

Setiap karyawan berbeda dari yang lain dalam hal kepribadian atau karakter. Karyawan dengan kepribadian atau karakter positif akan dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat, yang akan mengarah pada hasil kerja yang memuaskan.

5. Motivasi kerja

Karyawan didorong untuk menyelesaikan pekerjaan mereka melalui motivasi kerja. Karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik jika mereka memiliki rasa motivasi diri dan motivasi eksternal yang kuat.

6. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan memenuhi janji atau kesepakatan maka dapat membuat karyawan bekerja dengan baik dan patuh terhadap janji atau kesepakatan yang telah dibuat.

7. Disiplin kerja

Upaya seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan tepat disebut sebagai disiplin kerja. Dalam situasi ini, disiplin dapat mengambil bentuk pembatasan waktu, seperti melaporkan untuk bekerja tepat waktu atau tanpa terlambat. Disiplin karyawan akan mempengaruhi kinerja.

II.1.6 Hubungan Antar Variabel

II.1.6.1 Hubungan Rekrutmen dengan Kinerja

Menurut Bloom & Van Reenen (2011), pelamar yang memasukkan aplikasi mereka sesuai dengan posisi yang mereka minati dapat berkecil hati dengan ketersediaan yayasan untuk memberhentikan karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Mereka akan lebih mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan jika prosedur perekrutan dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

Untuk memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan, komponen kunci dalam menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi adalah proses rekrutmen (Khan & Rasheed, 2015).

II.1.6.2 Hubungan Pelatihan dengan Kinerja

Tahap selanjutnya dalam menentukan kinerja karyawan untuk sumber daya manusia yang telah dipekerjakan menggunakan metode yang baik tidak diragukan lagi adalah pelatihan kerja (Setyawati 2019). Pelatihan dapat membantu karyawan membuat akomodasi untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja tempat mereka ditempatkan (Usman & Setiawan, 2020). Akibatnya, proses peningkatan kinerja karyawan termasuk pelatihan.

II.1.6.3 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Moehariono (2010) menegaskan bahwa ada hubungan sebab-akibat yang kuat antara kinerja karyawan dan gaji. Jika remunerasi yang diberikan dianggap sesuai, itu akan memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik, yaitu bagaimana kompensasi digunakan dalam skenario ini untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih besar. Akibatnya, gaji dapat berdampak pada seberapa baik karyawan bekerja.

II.1.7 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1.7

Penelitian Sebelumnya

N o	Nama penulis	Judul	Teknik analisis	Hasil penelitian
1.	Ruslanto (2018)	Pengaruh rekrutmen dan instruksi tentang kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia dalam profesi keperawatan RSI Faisal Makassar	Analisis Regresi Linear Berganda	Metode rekrutmen memiliki Selain itu, metode pelatihan mempunyai dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja staf.
2.	Sigit Dwihatmojo (2016)	Pengaruh Rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amuran	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen, pelatihan, dan Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif

				oleh pembagian kerja baik secara bersamaan maupun sebagian.
3.	Indah Sari (2018)	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo cepat Nusantara Medan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan jika digabungkan.
4.	Fenti Kumiasih (2012)	Pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Hit Polytron Sudereko Kudus	Analisis Regresi Linear Berganda	Variable rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan dan dampak

				terhadap kinerja karyawan yang signifikan dan bermanfaat secara parsial.
--	--	--	--	--

Tabel 1 Penelitian Sebelumnya

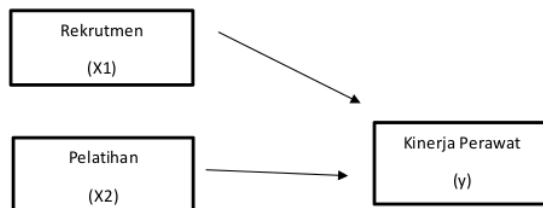
II.2 Hipotesis Penelitian dan Model Analisa

II.2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi terdidik atau solusi jangka pendek terhadap suatu masalah seperti yang telah dirumuskan dalam penelitian. Adapun hipotesis di penelitian ini adalah :

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Eka Husada Lestari.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Eka Husada Lestari.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Eka Husada Lestari.

II.2.7 Model Analisa



Kompensasi
(X3)



Gambar 1 Model Analisa

Keterangan :

X1 : Rekrutmen

X2 : Pelatihan

X3 : Kompensasi

Y : Kinerja Perawat

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang telah digunakan. Sugiyono (2013: 8) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif didasarkan pada positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu.

Metode kuantitatif digunakan karena mereka dapat digunakan untuk mengukur data melalui perhitungan dari sampel orang yang diminta untuk menjawab berbagai pertanyaan terkait survei untuk memastikan frekuensi dan persentase mereka. Selain itu, hal ini berkaitan dengan metode analisis yang digunakan Eka Husada Hospital untuk mengevaluasi kinerja perawatnya.

III.2 Populasi dan Sampel

III.2.6 Populasi

Sugiyono (2013) mendefinisikan populasi sebagai area generalisasi yang terdiri dari objek atau orang dengan nilai dan sifat tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian dan membentuk temuan.

Populasi penelitian ini terdiri dari setiap karyawan perawat di RS Eka Husada. Menurut informasi yang dihimpun dari wawancara di RS Eka Husada, sektor keperawatan mempekerjakan 51 orang.

III.2.7 Sampel

Sugiyono (2008) mengklaim bahwa sampel mencerminkan ukuran dan fitur populasi. Jika ada kurang dari 100 peserta dalam penelitian ini, lebih baik untuk mengambil sampel dari seluruh populasi.

Berdasarkan 51 orang yang bekerja sebagai staf terkait keperawatan secara keseluruhan di RS Eka Husada. Akibatnya, sampel dari semua populasi digunakan dalam penyelidikan ini. Sedangkan seluruh teknik pengambilan sampel digunakan dalam strategi sampel penelitian ini.

III.3 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengevaluasi hipotesis :

1. Variabel bebas (Independen Variabel)

Variabel terikat (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas (X), tidak dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

:

- a. Rekrutmen (X1)
- b. Pelatihan (X2)
- c. Kompensasi (X3)

2. Variable tergantung (Dependen Variabel)

Variable tergantung dapat disimbolkan dengan (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini Variabel tergantung nya ialah :

- a. Kinerja Karyawan (Y)

III.4 Definisi Operasional

Sesuai tujuan dari penelitian ini sehingga penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut.

III.4.6 Variabel Bebas (*Independent variabel*)

1. Rekrutmen

Rivai dan Sagala (2009:150), rekrutmen merupakan suatu proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan di dalam suatu perusahaan. Dengan tujuan diadakannya rekrutmen adalah untuk menemukan dan menerima pelamar sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan perusahaan, Rivai dan Sagala (2009:150). Indikator rekrutmen dalam penelitian ini adalah (Rivai dan Sagala, 2009 :150-151) :

- a. Mutu karyawan
- b. Jumlah karyawan
- c. Biaya
- d. Memiliki standart perencanaan rekrutmen

2 Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang pekerjaanya maupun dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya. (Mangkunegara 2016). Indikator pelatihan dalam penelitian ini adalah (Mangkunegara 2015) :

- a. Instruktur

b. Peserta

c. Materi

3 Kompensasi

Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan uang yang diterima karyawan atas layanan mereka kepada bisnis atau organisasi.

Simamora (2004) mencantumkan indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Upah dan gaji

b. Insentif

c. Tunjangan

d. Fasilitas

4 Kinerja

Kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. (Wirawan 2009). Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini adalah (Wirawan 2009)

1. Ketrampilan pekerjaan

2. Kualitas pekerjaan

3. Tanggung jawab

4. Disiplin

5. Kerjasama

III.5 Jenis dan Sumber Data

III.5.6 Jenis Data

Kategori data berikut digunakan dalam penelitian ini :

1. Data Kuantitatif

Data numerik adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan data kuantitatif. Untuk digunakan sebagai dasar perhitungan matematika dan statistik untuk memeriksa masalah, data kuantitatif adalah informasi yang telah dikumpulkan dalam bentuk angka. Data yang dikumpulkan dari sampel atau populasi dan disajikan sebagai angka disebut sebagai kuantitatif. Informasi dikumpulkan dari responden yang telah diteliti (dinilai), khususnya hasil distribusi kuesioner tabulasi yang digunakan dalam penelitian ini.

III.5.7 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer

Data yang terkumpul melalui tanggapan responden terhadap kuisisioner. Data primer ini yang akan menjadi dasar penelitian dan dokumentasi penulis. Penyebaran kuisisioner kepada perawat Rumah Sakit Eka Husada Menganti menjadi sumber data utama dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang telah digunakan atau diungkapkan oleh pihak lain. Data sekunder dikumpulkan melalui tinjauan pustaka untuk mendapatkan informasi tekstual pendukung penelitian dalam bentuk buku atau artikel ilmiah. Dari masing-masing sumber, data sekunder dikumpulkan untuk penyelidikan ini. Buku, majalah, artikel, dan sumber informasi sekunder lainnya.

III.6 Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data dari responden selama investigasi lapangan, yang melibatkan pemberian pernyataan kuesioner kepada peserta. Untuk mengumpulkan informasi yang diinginkan peneliti, peneliti mendatangi semua perawat di Rumah Sakit Eka Husada dan menyebarkan kuisisioner. Skala Likert dengan indeks 5-1 digunakan untuk menilai atau mengevaluasi metode kuisisioner ini. Berikut adalah bobot yang akan dimiliki setiap jawaban :

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Cukup Setuju (CS) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

III.7 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu analisis kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti memakai perangkat lunak (*software*) SPSS (*Strastical Program For Social Science*).

III.7.6 Uji Instrumen

III.7.1.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Seberapa akurat suatu instrumen menilai gagasan kunci ditentukan oleh validitasnya. Validitas dapat dinilai dengan menggunakan konsistensi internal, terutama teknik korelasi. Ketika setiap pertanyaan dan skor

total berkorelasi secara signifikan (signifikansi 0,05 dan korelasi > 0,4), item pertanyaan dianggap sah. Ini dianggap valid jika nilai signifikansi > dari 0,05, tetapi dianggap tidak valid jika nilai signifikansi < dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang telah dilakukan pengukuran berulang kali. Tujuan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui apakah mereka konsisten dalam menanggapi atau tidak. Ini memastikan bahwa jika kuesioner diberikan kepada mereka berulang kali, mereka akan menerima hasil yang konsisten.

Koefisien Cronbach alpha (α), yang menentukan seberapa baik item pertanyaan memiliki hubungan baik dengan pertanyaan lainnya, dan dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas. Jika nilai Cronbach alpha dari suatu kuisisioner > dari 0,6 maka dianggap reliabel.

III.7.2 Uji Model

III.7.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi linear berganda yaitu untuk memastikan sejauh mana variabel dependen kinerja perawat diakibatkan secara independen oleh rekrutmen, pelatihan dan kompensasi. Rumus analisis regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Perawat

- a : Konstanta
- X1 : Rekrutmen
- X2 : Pelatihan
- X3 : Kompensasi
- b1 : Koefisien X1
- b2 : Koefisien X2
- b3 : Koefisien X3
- e : Tingkat Kesalahan

III.7.3 Uji Hipotesis

III.7.3.1 Uji secara Parsial (Uji T)

Kinerja perawat (Y) adalah variabel dependen, sedangkan perekrutan (X1), pelatihan (X2), dan kompensasi (X3) adalah variabel independen yang diuji menggunakan uji parsial (uji-t). Program SPSS digunakan untuk menghitung uji T dalam penyelidikan ini dalam keadaan berikut:

1. Ho tidak valid serta Ha valid apabila signifikansi variabel independen < dari 0,05 atau t hitung > dari t tabel. Hal ini memastikan bahwa variabel bebas berdampak atas variabel terikat atau ada hubungan antara variabel yang diuji.
2. Ho valid serta Ha tidak valid apabila signifikansi variabel independen > dari 0,05 ataupun jika t hitung dan t tabel menunjukkan bahwa variabel independent tidak berdampak atas variabel dependen atau terhadap variabel yang diuji.

Untuk menghitung t tabel memakai rumus taraf signifikan (α) besarnya 5%

serta derajat kebebasan ($df = (a/2, n - k - 1)$)

Keterangan :

df : Degree of freedom

n : Total responden

k : Total variabel penelitian

III.7.3.2 Uji Determinan (R^2)

Menentukan pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel dependen (Y). Jika (R^2) lebih besar (mendekati satu), maka kapasitas untuk menggambarkan variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) lebih unggul daripada kemampuan untuk menggambarkan variabel dependen (Y). Kejadian ini menunjukkan efektivitas model yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Di sisi lain, ketika (R^2) lebih kecil (mendekati nol), pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) pada variabel dependen (Y) lebih kecil. Karena kejadian ini, model yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel independen yang diteliti mempengaruhi variabel dependen tidak mencukupi.

BAB IV **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

IV.7 Gambaran Umum Subyek Penelitian

Commented [1]: Harusnya ada struktur organisasinya

IV.7.3 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 2 Peresmian dan Pembukaan Rumah Sakit Eka Husada

IV.7.4 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

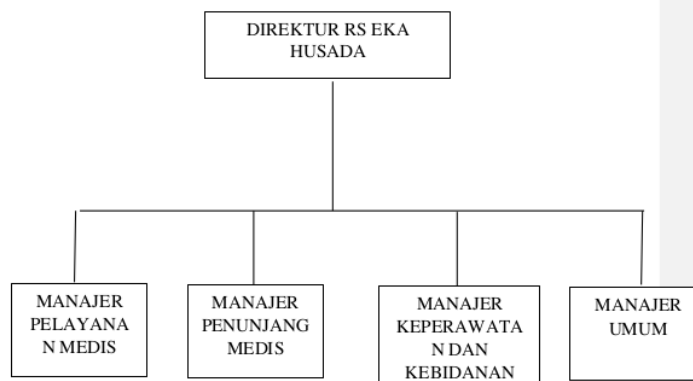
1. Memberikan layanan kesehatan secara ahli dan sesuai dengan standar layanan yang tinggi
2. Menawarkan layanan kesehatan yang cepat, akurat, ramah, dan mendidik kepada masyarakat dengan harga yang wajar.
3. Mengutamakan keselamatan pasien di rumah sakit saat memberikan pelayanan kesehatan.
4. Melacak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

IV.7.5 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-KI
13. Poliklinik Anak
14. Poliklinik Kebidanan dan Kandungan

- 15. Poliklinik Rehabilitasi Medik
- 16. Poliklinik Mata
- 17. Poliklinik Saraf (Neurologi)

IV.7.6 Struktur Organisasi



Gambar 3 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.

IV.8 Hasil Penelitian

IV.8.3 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. Kuisisioner yang disebarakan sejumlah 51 lembar sesuai dengan jumlah perawat yang ada di RS Eka Husada.

IV.8.4 Klarifikasi Responden Penelitian

IV.2.2.1 Klarifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.2.2.1 Klarifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2Klarifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Hasil Jawaban Kuisisioner

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.

IV.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 3Klarifikasi 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%).

IV.2.2.3 Klarifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

Tabel 4.2.2.3 Klarifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4 Klarifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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

IV.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 4.2.2.4 Klarifikasi Berdasarkan Penghasilan/Bulan

Tabel 5 Klarifikasi 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%).

IV.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 :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{5 - 1} = 0,80$$

$$\frac{5}{\text{Jumlah Kelas}} = 5$$

Sesuai interval kelas 0,80 disusun kategori penilaian 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 6 Kategori Jawaban Responden

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

IV.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.

IV.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 8 Tanggapan 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.

IV.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 9 Tanggapan 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.

IV.2.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

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

No	Pernyataan	Jawaban					Mean Item	Jumlah
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (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 4.2.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Perawat (Y)

Tabel 10 Tanggapan 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.

IV.3 Uji Instrumen

IV.3.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

IV.3.1.1 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 variabel rekrutmen (X1) :

Variabe	Pernyataa	Person	Keteranga
l	n	Correlation	n
(X1)	1	0,715	Valid
	2	0,895	Valid
	3	0,800	Valid
	4	0,736	Valid

Tabel 4.3.1.1 Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Rekrutmen (X1)

Tabel 11 Hasil 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.

IV.3.1.2 Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Pelatihan (X2)

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

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

Tabel 4.3.1.2 Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Pelatihan (X2)

Tabel 12 Hasil 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.

IV.3.1.3 Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kompensasi (X3)

Berikut temuan uji validitas pada variabel Pelatihan (X2):

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

Tabel 4.3.1.3 Hasil Uji Validitas terhadap Kompensasi (X3)

Tabel 13 Hasil 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.

IV.3.1.4 Hasil Uji Validitas terhadap Variabel Kinerja Perawat (Y)

Berikut temuan uji validitas pada variabel Kompensasi (X3):

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 4.3.1.4 Hasil uji validitas atas variabel kinerja perawat (Y)

Tabel 14 Hasil 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.

IV.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 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. Tabel berikut menampilkan 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 4.3.1.5 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 15 Hasil 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.

IV.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).

IV.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 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

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 16 Regresi 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 X_1 serta Y . Artinya, apabila nilai X_1 naik maka, nilai Y akan naik besarnya 0,334 satuan dan sebaliknya dengan asumsi kondisi variabel X_2 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 X_2 serta Y . Artinya, dengan asumsi kondisi variabel X_3 konstan atau tetap, maka jika nilai X_2 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.

IV.3.3 Uji Hipotesa

IV.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

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 :

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

2

$$Df = n - k - 1$$

$$= 51 - 4 - 1$$

$$= 46$$

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.

IV.4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil koefisien determinasi :

Tabel 4.4 Hasil Koefisien Determinasi :

Model Summary ^a										
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 17 Hasil 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.

IV.5 Pembahasan Penelitian

IV.5.3 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.

IV.5.4 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.

IV.5.5 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 mencari pekerjaan

BAB V

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

V.3 Simpulan

Berikut kesimpulan yang bisa ditarik dari hasil analisis, pengujian serta hasil penelitian :

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.

V.4 Saran

Beberapa saran bisa dibuat sesuai dengan temuan penelitian diatas :

1. Diharapkan pihak RS Eka Husada dapat menindak lanjuti dan mengambil sikap atas keluhan – keluhan dari pasien yang mengeluhkan kinerja perawat di RS Eka Husada.
2. Diharapkan perusahaan dapat memberikan kualifikasi yang lebih detail dalam membuka rekrutmen seperti mempunyai pengalaman kerja minimal 2 tahun dibidangnya sehingga mendapatkan karyawan yang berpengalaman.
3. Untuk meningkatkan kinerja perawat di Rs Eka Husada di harapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan pelatihan yang diberikan. Serta

Commented [2]: Saran prtama buat pihak RS, suaia dengan hasil penelitian dan adanya keluhan pasien

dapat menghadirkan instruktur pelatihan yang lebih profesional sesuai dengan bidangnya.

4. Diharapkan perusahaan dapat memberikan gaji yang merata kepada para perawat sesuai dengan beban kerjanya.
5. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memasukan variabel tambahan selain yang sudah diteliti agar mendapatkan hasil yang bervariasi.

V.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini bukan tanpa kekurangan dan keterbatasan. Namun, kelemahan dan keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan yang berguna untuk penelitian selanjutnya. Adanya keterbatasan waktu sehingga penulis memilih rumah sakit yang baru beroperasi sehingga jumlah perawat yang adapun masih tergolong sedikit, sehingga sampel perawat juga terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

Commented [3]: Daftar Pustaka 1 spasi

- 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 I. *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>
- Vanesha, 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.

AUREL_CEK 3

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

8%

★ core.ac.uk

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On