YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v5i1.5028

HUBUNGAN SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RS AISYIYAH KOTA PARIAMAN

The Relationship Between Recruitment, Selection, and Training Systems on Nurse Performance at Aisyiyah Hospital, Pariaman City

Syafina Annisa Viani[1], Marta Widian Sari[2], Silvia Sari[3]
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
aveeaney@gmail.com; martawidiansari@upiyptk.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jan 23, 2025	Feb 7, 2025	Feb 19, 2025	Feb 24, 2025

Abstract

The recruitment process is not appropriate in selecting prospective nurses in accordance with the needs of the hospital, selection is not rigorous or objective to the competence of prospective nurses, and training is inadequate or irrelevant to the advancement of nursing science. The purpose of this research is to study how the training, recruitment, and selection system at Aisyiyah Hospital in Pariaman City affects the performance of nurses which in turn will have an impact on the quality of service to patients. The research method used is quantitative research. The analysis method used is validity test, reliability test, descriptive analysis test, path coefficient, regression test and hypothesis testing using SmartPLS 4 software to identify the relationship between the research variables The sample taken by the researcher includes a population of all nurses at Aisyiyah Hospital in Pariaman City, which is 67 people. Therefore, researchers used saturated sampling with data collection techniques through distributing questionnaires. The results showed that the recruitment and training system had an insignificant effect on nurse performance, and

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

selection had a significant effect on nurse performance. While the recruitment system, selection and training simultaneously have a significant effect on nurse performance. This conclusion provides important insights for policy makers and companies in understanding the importance of recruitment, selection and training.

Keywords: Recruitment System, Selection, Training and Nurses Performance

Abstrak: Proses rekrutmen yang tidak tepat dalam memilih calon perawat yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit, seleksi yang tidak ketat atau tidak objektif terhadap kompetensi calon perawat, dan pelatihan yang tidak memadai atau tidak relevan dengan kemajuan ilmu keperawatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana sistem pelatihan, rekrutmen, dan seleksi di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman mempengaruhi kinerja perawat yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis deskriptif, koefisien jalur, uji regresi dan uji hipotesis dengan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS 4* untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel penelitian Sampel yang diambil peneliti mencakup populasi yang seluruh perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman, yaitu sebanyak 67 orang. Oleh karna itu peneliti menggunakan pengambilan sampel jenuh dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, sistem rekrutmen dan pelatihan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat, serta seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sedangkan sistem rekrutmen, seleksi dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Kesimpulan ini memberikan wawasan penting bagi pembuat kebijakan dan perusahaan dalam memahami pentingnya kinerja pegawai khususnya perawat.

Kata Kunci: Sistem Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi yang cepat, persaingan di banyak industri, termasuk di bidang kesehatan semakin ketat. Salah satu fasilitas kesehatan penting di Kota Pariaman, Rumah Sakit (RS) Aisyiyah menghadapi tantangan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai khususnya perawat. Rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang efektif sangat penting untuk kinerja yang optimal.

Kinerja perawat di rumah sakit sangat berpengaruh pada seberapa baik pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman menginginkan kinerja perawat yang optimal. Untuk mencapai hal ini, diperlukan sistem yang baik untuk rekrutmen, seleksi, dan pelatihan perawat. Proses rekrutmen yang tepat dapat memastikan bahwa perawat yang masuk ke rumah sakit memiliki kemampuan yang diperlukan, dan seleksi yang ketat akan memastikan bahwa hanya perawat terbaik yang dipilih. Pelatihan yang berkelanjutan juga penting bagi perawat untuk mempertahankan kemampuan mereka untuk

mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi dalam dunia kesehatan.

Namun, ada beberapa masalah dengan sistem rekrutmen, seleksi, dan pelatihan di RS Aisyiyah Kota Pariaman. Proses rekrutmen yang tidak tepat dalam memilih calon perawat yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit, seleksi yang tidak ketat atau tidak objektif terhadap kompetensi calon perawat, dan pelatihan yang tidak memadai atau tidak relevan dengan kemajuan ilmu keperawatan. Permasalahan ini dapat menyebabkan kinerja perawat rendah dalam memberikan layanan yang baik, yang pada gilirannya mengurangi kepuasan pasien dan citra rumah sakit. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara sistem rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman.

Kinerja Perawat

Menurut Miner dalam (Dingot Hamonangan Ismail & Eric Hermawan, 2022) pengertian kinerja adalah harapan pada seseorang tentang bagaimana seseorang tersebut dapat berperilaku dan berfungsi sesuai dengan tugas dengan beban yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam (Eryana & Indah, 2020) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan kinerja menurut pendapat penulis adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sistem Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi (Liana, 2021). Rekrutmen itu sendiri merupakan sebuah proses penarikan, mengadakan, dan mencari serta menemukan atas sekelompok kandidat yang mengajukan lamaran dimana nantinya dapat mengisi posisi yang kosong dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan (Siyah dkk., 2020). Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan, menurut saya, rekrutmen adalah proses perencanaan dan pelaksanaan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi, kemampuan, dan kebutuhan posisi yang diperlukan.

Seleksi

Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan (Dingot Hamonangan Ismail & Eric Hermawan, 2022). Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan (Rillopan Budi Ardhi Yanto1, 2020). Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, menurut saya, seleksi adalah proses pemilihan dan penilaian terhadap calon karyawan untuk menentukan apakah mereka memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Pelatihan

Seperti dikemukakan oleh Tjiptono dalam (Willson, 2020) pelatihan ialah sebuah siklus yang terus berjalan dan bukan hanya proses sementara, terutama karena teknologi dan keahlian bertumbuh pesat hingga sekarang ini, peran pelatihan atau pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam memperlengkapi pekerja supaya lebih inovatif dalam mencapai target perusahaan yang efektif dan efisien. Menurut (Fauzi dkk., 2022) pelatihan dapat didefinisikan sebagai cara kerja untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih terarah. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, menurut saya, pelatihan adalah proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk membekali karyawan dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan guna meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas saat ini maupun di masa depan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana sistem pelatihan, rekrutmen, dan seleksi di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman mempengaruhi kinerja perawat yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pelayanan kepada pasien. Dengan melakukan analisis menyeluruh, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk memperbaiki sistem yang ada sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan kualitas pelayanan masyarakat dapat ditingkatkan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dari tanggal 2 hingga 8 Februari 2025, yang sesuai dengan kebutuhan dan ketersediaan data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan seminggu lamanya.

Selama waktu tersebut, penelitian dilakukan secara sistematis dan menggunakan metode yang telah direncanakan untuk menghasilkan hasil yang valid dan relevan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian jangka pendek, yang memungkinkan pengumpulan dan analisis data dalam jangka waktu yang singkat.

Populasi menurut (Jasmalinda, 2021) adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan populasi yang dihasilkan dari pengukuran atau perhitungan kuantitatif dan kualitatif tentang fitur tertentu dari setiap anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang diinginkan. Dalam penelitian ini, populasinya berjumlah 67 orang.

Sampel menurut pendapat yang telah di kemukakan oleh (Jasmalinda, 2021) adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi. Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan termasuk penelitian populasi karena sampelnya adalah semua perawat RS Aisyiyah Kota Pariaman berjumlah 67 orang. Berdasarkan sumber (Syarifudin, 2021) dijelaskan bahwa metode *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Beberapa metode pengumpulan data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu metodewawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode pengumpulan data menurut (Angioni dkk., 2021) adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untukmengumpulkan data penelitian. Wawancara adalah pengadministrasian angket secara lisan dan langsung terhadap masing-masing anggota sampel. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatuproses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi melalui komunikasi langsung atau dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka antara pewawancara dengan sumber informasi.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indera mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indera lainnya

seperti telinga, penciuman, mulut dan kulit. Oleh karena itu observasi merupakan kemampuan manusia menggunakan seluruh panca inderanya dan memperoleh hasil dari fungsi panca indera utama yaitu mata untuk memperoleh data atau informasi.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data tentang hal atau variabel, seperti catatan, buku, atau surat kabar. Dalam penelitian ini, dokumen dan catatan yang ada di perusahaan digunakan untuk menemukan data yang diperlukan tentang karyawan.

Statistika deskriptif biasanya digunakan sebagai langkah awal merapikan data sebelum dilaksanakan analisis lebih lanjut (Martias, 2021). Koefisien jalur dapat mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel dan dapat digambarkan secara diagramatik. Hal ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara X1 dengan Y, X2 dengan Y, X3 dengan Y adalah hubungan kausal, dengan menggunakan rumus regresi multiple, sedangkan hubungan antara X1 dengan X2, X2 dengan X3, X1 dengan X3 masing-masing adalah hubungan korelasional, dengan menggunakan korelasi *multiple.* $Y = \rho.YX1 + \rho.YX2 + \rho.YX3 + \varepsilon 1$(Fitriani & Yani, 2023). Uji hipotesis dapat membantu dalam membuktikan berbagai hal tersebut yang terjadi apakah benar-benar fakta ataukah hanya sekadar teori belaka (Maqfiro dkk., 2021).

HASIL

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Rekrutmen (X1)	67	12	30	23.716	3
Seleksi (X2)	67	9	20	16.582	2
Pelatihan (X3)	67	37	50	42.208	4
Kinerja Perawat (Y)	67	36	50	42.447	3

Tabel 1 menjelaskan bahwa responden (n) berjumlah 67 orang, untuk variabel sistem rekrutmen (X1) nilai tertinggi sebesar 30, nilai terendah 12 dengan rata-rata

sebesar 23,716 beserta standar devisiasi 3. Untuk variabel seleksi (X2) nilai tertinggi sebesar 20, nilai terendah sebesar 9 dengan rata-rata 16,582 dan nilai standar devisiasi sebesar 2. Kemudian untuk variabel pelatihan (X3) memiliki nilai tertinggi sebesar 50 dan nilai terendahnya sebesar 37 dengan nilai rata-rata sebesar 42,208 dan nilai standar devisiasi sebesar 4. Sedangkan variabel kinerja perawat (Y) memiliki nilai tertinggi 50, nilai terendah sebesar 36 dengan nilai rata-rata 42,447 dan nilai standar devisiasi sebesar 3.

Uji *Outer Model* Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS,* diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

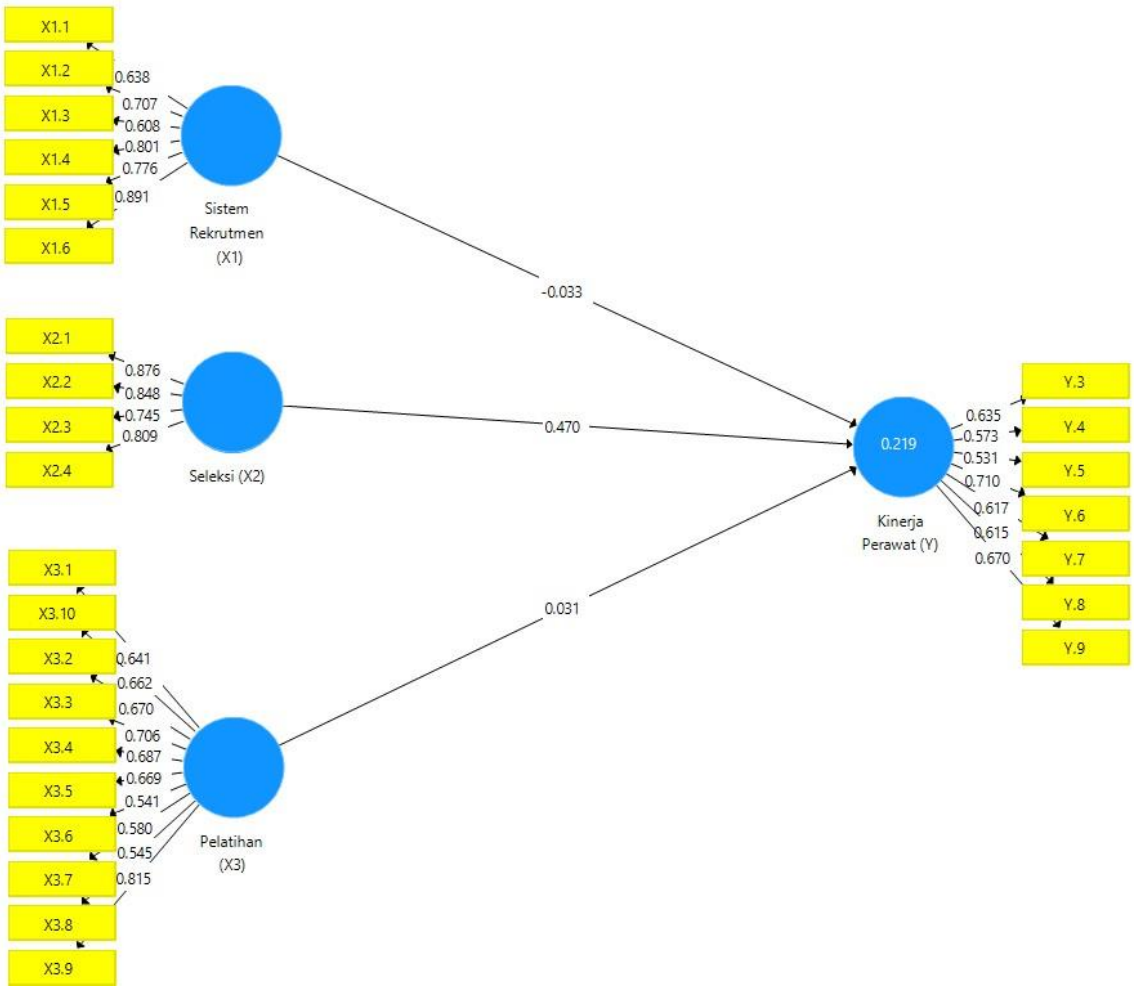


Gambar 1. *Outer Model* Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* di atas 0,5. Namun, masih terdapat nilai *convergent validity* dibawah 0,5 pada Y.1, Y.2 dan Y.10 sehingga harus dilakukan eliminasi.

Uji *Outer Model* Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS,* diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. *Outer Model* Setelah Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5. Terdapat beberapa indikator yang tereliminasi yaitu dari variabel kinerja perawat (Y).

Tabel 2. *Outer Model* Kinerja Perawat

No	Indikator	*Convergent Validity*	Keterangan
1	Y.3	0,635	Valid
2	Y.4	0,573	Valid
3	Y.5	0,531	Valid
4	Y.6	0,710	Valid
5	Y.7	0,617	Valid
6	Y.8	0,615	Valid
7	Y.9	0,670	Valid

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di tabel 2 diketahui 0,5 dengan demikian seluruh indikator kinerja perawat (Y) setelah dilakukan eliminasi dinyatakan "valid".

Tabel 3. *Outer Model* Sistem Rekrutmen

No	Indikator	*Convergent Validity*	Keterangan
1	X1.1	0,638	Valid
2	X1.2	0,707	Valid
3	X1.3	0,608	Valid
4	X1.4	0,801	Valid
5	X1.5	0,776	Valid
6	X1.6	0,891	Valid

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di tabel 2 diketahui 0,5 dengan demikian seluruh indikator sistem rekrutmen (X1) setelah dilakukan eliminasi dinyatakan "valid".

Tabel 4. *Outer Model* Seleksi

No	Indikator	*Convergent Validity*	Keterangan
1	X2.1	0,876	Valid
2	X2.2	0,848	Valid
3	X2.3	0,745	Valid
4	X2.4	0,809	Valid

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di tabel 2 diketahui 0,5 dengan demikian seluruh indikator seleksi (X2) setelah dilakukan eliminasi dinyatakan "valid".

Tabel 5. *Outer Model* Kinerja Perawat

No	Indikator	*Convergent Validity*	Keterangan
1	X3.1	0,641	Valid
2	X3.2	0,662	Valid
3	X3.3	0,670	Valid
4	X3.4	0,706	Valid
5	X3.5	0,687	Valid
6	X3.6	0,669	Valid
7	X3.7	0,510	Valid

Dalam penelitian batasan nilai-nilai *convergent validity* di tabel 2 diketahui 0,5 dengan demikian seluruh indikator pelatihan (X3) setelah dilakukan eliminasi dinyatakan "valid".

Uji Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data atau tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

Table 6. Uji Reliabilitas

Indikator	*Cronbach's Alpha*	*Rho_A*	Reliabilitas Komposit
Kinerja Perawat (Y)	0,772	0,689	0,816
Sistem Rekrutmen (X1)	0,865	0,881	0,882
Seleksi (X2)	0,841	0,879	0,892
Pelatihan (X3)	0,867	0,837	0,879

Berdasarkan *output SmartPLS* pada tabel diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data "baik" atau "*reliable"*.

Uji Hipotesis

Table 7. Koefisien Jalur

	Sampel Asli	**Rata-Rata Sampel**	**T- Statistik**	***P-Values***	***Keterangan***
Pelatihan (X3) → Kinerja Perawat (Y)	0,031	0,080	0,123	0,902	Ditolak
Seleksi (X2) → Kinerja Perawat (Y)	0,470	0,392	2,556	0,011	Diterima
Sistem Rekrutmen (X1) → Kinerja Perawat (Y)	-0,033	-0,053	0,269	0,901	Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel 4.17 di atas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

1. Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien sistem rekrutmen sebesar -0,033 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kinerja perawat. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada *alpha* 5% atau 0,122 < 1,96 nilai *P-Value* 0,902 > 0,05 oleh karena itu H0 diterima dan H1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan sistem rekrutmen terhadap kinerja perawat.
2. Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan nilai koefisien seleksi sebesar 0,470 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kinerja perawat. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,842 < 1,96 nilai P-Value 0,011 < 0,05 oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan seleksi terhadap kinerja perawat.
3. Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan nilai koefisien pelatihan sebesar 0,031 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kinerja perawat. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,121 > 1,96 nilai P-Value 0,901 <

0,05 oleh karena itu H0 diterima dan H3 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kinerja perawat.

4. Untuk menguji hipotesis keempat ini, penulis menggunakan model regresi di dalam aplikasi *SmartPLS*. Hasil yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Uji Regresi

	F	***P Values***
Total	0,000	0,000
Error	0,000	0,000
Regression	2,515	0,014

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* dengan uji regresi menemukan bahwa variabel sistem rekrutmen, seleksi dan pelatihan secara bersamaan terhadap kinerja perawat memiliki nilai *p values* 0,014 yang menunjukkan efek yang signifikan dan berpengaruh terhadap variabel kinerja perawat, dengan kata lain H0 ditolak dan H4 diterima.

Tabel 8. Hasil Hipotesis

Hipotesis	**Pernyataan**	**Nilai Koefisien**	**T Statistik**	***P Values***	**Keterangan**
H1	Sistem rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y)	-0,033	0,122 < 1,96	0,903 > 0,05	**Ditolak**, karena nilai koefisien bernilai negatif, nilai t-statistik 0,122 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p values* 0,903 lebih besar dari 0,05
H2	Seleksi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y)	0,470	0,842< 1,96	0,005 < 0,05	**Diterima**, karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 0,842 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p values* 0,005 lebih kecil dari 0,05
H3	Pelatihan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y)	0,031	0,121 < 1,96	0,904 > 0,05	**Ditolak**, karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 1,021 lebih kecil dari 1,96 dan nilai *p*

					values 0,904 lebih besar dari 0,05
H4	Sistem rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan pelatihan (X3) berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja perawat (Y)	-	-	0,014 > 0,05	**Diterima**, karena dengan uji regresi diketahui nilai *p values* 0,014 lebih kecil dari 0,05

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh tidak signifikan sistem rekrutmen terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munaty dkk., 2022) bahwa tidak terdapat pengaruh proses rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Budiman Sejahtera Membangun. Selanjutnya dapat disimpulkan dari penelitian oleh (Syifi , Wahyudi, 2022) bahwa variabel rekrutmen paling berpengaruh signifikan yaitu dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh tidak signifikan sleksi terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tekkay dkk., 2022) bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Brawijaya Group Indonesia. Selanjutnya dapat disimpulkan dari penelitian oleh (Retno Widowati & Aulia Agustina, 2021) bahwa seleksi Karyawan Pada PT. Lunto Prima Megah Jakarta Pusat sesuai dengan standard peranan dan kewenangan yang diberikan pada umumnya seperti yang tercantum dalam *job description* dan sudah efektif dalam mencari karyawan baru yang diperlukan oleh perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh tidak signifikan pelatihan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munaty dkk., 2022) bahwa terdapat pengaruh secara parsial pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Budiman Sejahtera

Membangun. Selanjutnya dapat disimpulkan dari penelitian oleh (Tampubolon, 2022) bahwa kegiatan pelatihan sebagian besar gagal memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi individu dalam kinerja mereka.

Pengaruh Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Perawat

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* terdapat pengaruh signifikan sistem rekrutmen, seleksi dan pelatihan secara bersamaan terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Islamudin & Amana, 2022) bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu. Selanjutnya dapat disimpulkan dari penelitian oleh (Liana, 2021) bahwa rekrutmen, seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semua hipotesis diterima.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tiga faktor yang dianalisis hanya seleksi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS Aisyiyah Kota Pariaman. Hal ini menunjukkan bahwa, dibandingkan dengan proses perekrutan atau pelatihan yang diberikan setelah mereka diterima bekerja, pemilihan tenaga kerja yang tepat dan berbasis kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Oleh karena itu, sistem seleksi harus diperbaiki sehingga perawat yang direkrut memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit.

Meskipun sistem rekrutmen dan pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara individual, penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketika ketiga elemen tersebut digabungkan, mereka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara ketiga elemen tersebut saling melengkapi, sehingga manajemen rumah sakit harus merancang strategi yang lebih integratif untuk mengelola rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Evaluasi terhadap proses rekrutmen dan pelatihan juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa keduanya dapat memberikan kontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja.

Oleh karena itu, rumah sakit perlu meningkatkan sistem seleksi untuk memastikan bahwa tenaga perawat yang direkrut memenuhi standar, dan juga untuk mengevaluasi

seberapa efektif sistem rekrutmen dan pelatihan mereka. Selain itu, peningkatan kualitas pelayanan keperawatan dapat dicapai melalui penerapan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih strategis dan menyeluruh. Diharapkan dengan perbaikan yang tepat dalam ketiga elemen tersebut, kinerja perawat di RS Aisyiyah Kota Pariaman akan terus meningkat dan berdampak positif pada layanan kesehatan pasien.

DAFTAR PUSTAKA

Angioni, S. A., Giansante, C., Ferri, N., Ballarin, L., Pampanin, D. M., Marin, M. G., Bargione, G., Vasapollo, C., Donato, F., Virgili, M., Petetta, A., Lucchetti, A., Cabuga Jr, C. C., Masendo, C. B. ., Hernando, B. J. ., Joseph, C. C. ., Velasco, J. P. ., Angco, M. K. ., Ayaton, M. A., … Barile, N. B. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における　健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Fisheries Research*, *140*(1), 6. http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.fishres.2013.04.005%0Ahttps://doi.org/10.1038/s41598-

Dingot Hamonangan Ismail, & Eric Hermawan. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Heksa Artha Sakti Cabang Bangkalan. *The 1st LP3I National Conference of Vocational Business and Technology (LICOVBITECH)*, *November*, 81–91.

Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, *9*(1), 15–24. https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207

Fauzi, A., Rizki Utami, A., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Robbiatul Adawiah, S., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(3), 717–732. https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98

Fitriani, Y., & Yani, A. (2023). Kepuasan dan Loyalitas Klien di Klinik Hewan Nagasatwa Pet Shop dan Vet Care Pangkalpinang. *Jurnal Multidisiplin Borobudur*, *1*(2), 22–34. https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/jmb/article/view/1291%0Ahttps://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/jmb/article/download/1291/1042

Islamudin, & Amana, P. (2022). *Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan*. *1*(April), 153–164.

Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(10), 2199–2205.

Liana, Y. (2021). Rekruitmen, Seleksi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aria Gajayana. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, *18*(2), 518–523.

Maqfiro, S. N. A., Fajrin, I., & Sukmah, A. (2021). 3 1,2,3. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada*

Masyarakat (Pkm), *4*(2), 307–316. http://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/kreativitas/article/view/3511/pdf

Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, *16*(1), 40. https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59

Munaty, S., Dandono, Y. R., & Setiasih, S. (2022). The Effect of Recruitment, Selection and Training Process on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, *1*(1), 37–51. https://doi.org/10.54099/ijmdb.v1i1.331

Retno Widowati, & Aulia Agustina. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Pt Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, *5*(1), 22–30. https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.504

Rillopan Budi Ardhi Yanto1, V. S. S. S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kingfood Bekasi. *Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, *1*(1), 1–15.

Siyah, S., Mansur, M., & Muhtadi, R. (2020). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, *1*(2), 188–203. https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.488

Syarifudin. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, *1*(2), 55. https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/102

Syifi , Wahyudi, A. (2022). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu). *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, *1*(1), 153–164. https://doi.org/10.36085/pbc.v1i1.4062

Tampubolon, R. I. (2022). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Duta Niaga Medan. *Juripol*, *5*(2), 249–262. https://doi.org/10.33395/juripol.v5i2.11721

Tekkay, A. E., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2022). metode asosiatif regresi linie. *Jurnal EMBA*, *10*(1), 1315–1325. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764

Willson, C. (2020). Pengaruh Pelatihan dan. *Disiplin… 75 Jurnal EMBA*, *8*(3), 75–83.