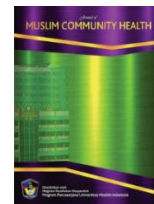


JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY HEALTH (JMCH)

Penerbit: Program Pascasarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muslim Indonesia
Journal Homepage:
<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch>



Original Article

Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat

Human Resource Management on Nurse Performance

*Muhammad Faried Ma'Ruf Saleh¹, Reza Aril Ahri², Andi Muhammad Multazam²

¹Puskesmas Ulumanda, Majene

²Magister Kesehatan Masyarakat, Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

*Email corresponding author: faried612@gmail.com

Received: 29 November 2021

Accepted: 28 Januari 2022

ABSTRACT

Background: Human resource management that has been applied in the management of the Hajj Hospital is very good so that the Hajj Hospital gets a different assessment compared to other hospitals in Makassar. which implemented the integrated ISO 9001;2008 management system in 2010. This study aims to determine how the existing resource management in the Hajj hospital.

Methods: This type of research is a quantitative study with a cross-sectional study approach. The population in this study were all nurses at Haji Makassar Hospital as many as 190 civil servant nurses with a sample of 129 people. The sampling technique in this study used proportional random sampling. Data analysis was performed by univariate, bivariate with chi-square test and multivariate analysis with logistic regression.

Results: There is a relationship between recruitment and selection (p-value = 0.000), training and promotion (p-value 0.000), job appraisal, and salary management (p values = 0.000), with the performance of nurses at the Haji Makassar Hospital. Promotion and training have the greatest relationship with nurse performance with an OR value of 15,934.

Conclusion: It is recommended to the hospital to increase the training and promotion of health workers, especially by involving more employees, in this case, nurses in training activities or increasing their capacity, and it is necessary to have a promotion or increase in positions that are in accordance with the work of nurses so that nurses are more active and more motivated in improving their performance while working in the hospital.

Keywords: Human Resource Management; Nurse Performance;



ABSTRAK

Latar Belakang: Manajemen sumber daya manusia yang telah di terapkan dalam menejerial rsud haji sudah sangat baik sehingga rumah sakit haji mendapatkan penilaian yang berbeda dibandingkan dengan rumah sakit yang lain yang berada di makassar, rumah sakit umum daerah haji makassar ini telah mendapatkan prestasi yakni rumah sakit yang menerapkan sistem manajemen ISO 9001;2008 yang terintegrasi pada tahun 2010. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen sumberdaya yang ada dirumah sakit haji.

Metode: Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Haji Makassar sebanyak 190 orang perawat PNS dengan sampel sebanyak 129 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat dengan uji *chi-square* dan analisis multivariat dengan *regresi logistik*.

Hasil: Ada hubungan rekrutmen dan seleksi (p value = 0,000), pelatihan dan promosi (p value 0,000), penilaian kerja dan manajemen gaji (p values = 0,000), dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Promosi dan pelatihan memiliki hubungan paling besar dengan kinerja perawat dengan nilai OR sebesar 15.934.

Kesimpulan: Disarankan kepada pihak rumah sakit untuk meningkatkan pelatihan dan promosi terhadap petugas kesehatan khususnya dengan cara mengikut sertakan lebih banyak lagi pegawai dalam hal ini perawat dalam kegiatan pelatihan atau peningkatan kapasitasnya serta diperlukan adanya promosi atau peningkatan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja perawat sehingga perawat lebih giat dan lebih terpacu dalam meningkatkan kinerjanya saat bekerja di rumah sakit.

Kata kunci: *Manajemen Sumberdaya Manusia; Kinerja Perawat;*

LATAR BELAKANG

Kualitas dan akreditasi dalam layanan perawatan kesehatan merupakan hasil tinjauan global dari sebuah studi yang dilakukan oleh *International Society for Quality in Health Care (ISQua)* di bawah kontrak dengan Organisasi Kesehatan Dunia. Yang pertama dari tiga bagian laporan ini menjelaskan struktur dan kegiatan di tingkat nasional dan tingkat internasional di seluruh dunia untuk mempromosikan kualitas dalam perawatan kesehatan. Bagian kedua mengkatalogkan konsep dan alat kualitas dalam penggunaan lokal di berbagai negara. Bagian ketiga menguraikan inisiatif dalam akreditasi pelayanan kesehatan dan menganalisis pengoperasian program nasional yang berfungsi di sekitar Dunia. Lampiran termasuk rekomendasi internasional utama badan dan pertemuan tentang jaminan kualitas (Haryoso dan Ayuningtyas, 2019).

Kata-kata yang digunakan untuk menggambarkan kualitas dalam perawatan kesehatan, dan pemikiran di baliknya, bervariasi antar negara, antar pemangku kepentingan dan dari waktu ke waktu. Variasi ini mencerminkan pergeseran dalam kebijakan perawatan kesehatan seperti dari rumah sakit ke jaringan dan perawatan primer dan dalam persepsi tentang apa yang merupakan kualitas dalam perawatan kesehatan. Persepsi ini dapat diringkas sebagai dimulai dengan "jaminan kualitas rumah sakit", pindah ke "pelayanan kesehatan" peningkatan kualitas" dan menuju "peningkatan kesehatan penduduk" (Haryoso dan Ayuningtyas, 2019).

Alat khusus yang digunakan untuk peningkatan kualitas dalam perawatan kesehatan tergantung pada lokal dan prioritas nasional, tetapi beberapa konsep global umumnya berlaku. Secara umum, perbaikan dapat menargetkan proses (seperti pengendalian infeksi), sistem (seperti klinis, indikator) atau strategi (seperti reformasi kesehatan). Konsep-konsep ini tidak ada dalam dirinya sendiri alat untuk mengembangkan, mengukur atau meningkatkan standar, tetapi mereka menyediakan keseluruhan kerangka kerja untuk peningkatan kualitas. Banyak dari mereka berasal dari manufaktur dan industri jasa yang nilai dan metodenya telah disesuaikan dengan perawatan kesehatan (Haryoso dan Ayuningtyas, 2019).

Tidak ada klasifikasi internasional definitif dari konsep-konsep ini, dan, bahkan di mana ada perbedaan yang jelas, kata-kata itu sering digunakan secara bergantian. Bagian ini tidak tidak



bertujuan untuk menyelesaikan perdebatan tentang model kualitas, tetapi untuk menguraikan konsep dan menyoroti deskripsi yang lebih rinci (Haryoso dan Ayuningtyas, 2019).

Berbagai upaya peningkatan mutu telah dikembangkan oleh Kementerian Kesehatan diantaranya adalah akreditasi lembaga pemberi pelayanan kesehatan. Karena itu momentum akreditasi merupakan strategi utama peningkatan mutu pelayanan Rumah Sakit. Akreditasi Rumah Sakit di Indonesia dilaksanakan untuk menilai kepatuhan standar akreditasi. Kendati demikian, kesadaran akan pentingnya akreditasi bagi peningkatan mutu pelayanan pasien walaupun mengalami peningkatan dalam prevalensi tapi masih belum dimaknai secara tepat (David et al. 2020).

Dampak akreditasi bagi Rumah Sakit adalah Rumah Sakit dapat mengetahui sejauh mana pelayanan di Rumah Sakit tersebut memenuhi standar yang berlaku secara Nasional. Status terakreditasi juga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat atas layanan di Rumah Sakit dan sebagai alat pencegahan terjadinya kasus malpraktik, karena dalam melaksanakan tugasnya, tenaga di Rumah Sakit telah memiliki Standar Prosedur Operasional (SPO) yang jelas. Akreditasi Rumah Sakit mempunyai dampak positif terhadap kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien dan kepuasan pasien (David et al. 2020).

Penerapan standar akreditasi mendorong perubahan pelayanan Rumah Sakit yang lebih berkualitas dan peningkatan kerjasama antara disiplin profesi dalam perawatan pasien. kreditasi akan menjadi indikator penjamin mutu dan pelayanan Rumah Sakit pada pasien, dibuktikan dengan kelengkapan dan kecakapan seluruh tenaga atau Sumber Daya Manusia (SDM) di Rumah Sakit. Tenaga perawat memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan pelayanan kesehatan paripurna kepada klien (David et al. 2020).

Persepsi mengenai manfaat dilaksanakannya akreditasi Rumah Sakit akan membuat standar akreditasi menjadi pedoman bagi seluruh karyawan terhadap pekerjaan rutinnnya. Karena itu, perlu ada kesamaan persepsi tentang manfaat akreditasi Rumah Sakit, agar semua karyawan berperan aktif, dengan dorongan monitoring para pimpinan. Menurut Robbins & Judge dalam (David et al. 2020) menyatakan bahwa persepsi dapat berpengaruh langsung terhadap partisipasi. Partisipasi dapat meningkatkan komitmen terhadap keputusan. Persepsi mempunyai peran positif terhadap kinerja karyawan atau produktivitas kerja. Penelitian (Mandawati, Fu'adi, dan Jaelan 2018) menunjukkan bahwa perawat memiliki persepsi positif terhadap pelaksanaan akreditasi di RSUD Setjonegoro Wonosobo. Dampak positif dari pelaksanaan akreditasi bagi pelayanan keperawatan adalah meningkatnya usaha keselamatan pasien yang dilakukan oleh perawat (David et al. 2020).

Prestasi yang didapatkan oleh rumah sakit haji yang membedakan dengan rumah sakit lainnya yang ada dimakassar adalah rumah sakit tersebut telah mendapatkan iso yang terintegrasi, hal inilah yang menggambarkan manajemen sumber daya manusia di RSUD Haji Makassar menghasilkan dampak yang positif dan kualifikasi sumber daya manusia yang berbeda dengan rumah sakit lainnya yang ada di makassar.

High Performance Work System (HPWS) merupakan salah satu model alat ukur kinerja dengan standar internasional yang sering digunakan oleh organisasi, perusahaan, perguruan tinggi, maupun Rumah Sakit pada saat ini dalam memajemen sumberdaya manusianya (Masrukhin 2014). Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai analisis manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

METODE

Jenis dan Lokasi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study* yaitu mengamati suatu fenomena antara faktor resiko dengan faktor efek, kemudian melakukan analisis untuk mengetahui seberapa jauh kontribusi variabel Independen (Manajemen Sumber Daya Manusia) terhadap variabel Dependen (Kinerja). Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Haji Makassar pada bulan September 2021.

Populasi dan Sample

Obyek populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat yang bekerja di RSUD Haji Makassar dengan kriteria tenaga perawat ruangan di rumah sakit tersebut. Dari data yang diperoleh jumlah perawat aktif RSUD Haji Makassar adalah 190 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu memilih sampel dari populasi dilakukan secara tidak acak dan didasarkan dalam suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri cirri atau sifat populasi yang telah diketahui sebelumnya. Karakteristik sampel berdasarkan demografi antara lain jenis kelamin, umur, pendidikan, tingkat penghasilan, posisi pekerjaan, dan jarak tempuh dari rumah ke tempat bekerja. Sampel merupakan perawat yang bekerja di RSUD Haji Makassar yang sudah memenuhi kriteria Inklusi dan Eksklusi. Kriteria inklusi; Bersedia menjadi responden dan tenaga perawat ruangan yang bekerja di RSUD Haji Makassar. Kriteria Eksklusi; perawat yang mengambil cuti dan sakit di RSUD Haji Makassar saat penelitian dilakukan. Total sample adalah Dengan demikian, dari perhitungan tersebut diperoleh jumlah responden sebanyak 129 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh fakta mengenai variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan ada dua, yaitu : Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berdasarkan kuesioner yang dibagikan untuk diisi. Kuesioner penelitian ini disebar kepada Perawat RSUD Haji Makassar yang ada di kota Makassar. Responden akan memberikan jawaban terhadap pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Data diperoleh dari jawaban Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Haji yang ada di kota Makassar mengenai pernyataan yang merupakan penilaian kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar (RSUD Haji Makassar). Kuesioner menggunakan *skala likert* satu sampai dengan lima. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari RSUD Haji Makassar berupa gambaran umum tempat penelitian dan data jumlah Perawat RSUD Haji Makassar.

Pengolahan dan Penyajian Data

Data diolah dengan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS (statistik package for sosial science) versi 22.0 for Windows. Hasil pengolahan data tersebut disajikan dalam bentuk narasi, tabel distribusi frekuensi disertai dengan interpretasi. Metode statistik yang digunakan adalah 1). Uji Univariat dilakukan untuk melihat adanya kesalahan koding atau entry data, mendeskripsikan suatu fenomena dengan baik, gambaran besarnya fenomena, dan persiapan analisis bivariat dan multivariate. Variabel yang diuji adalah kinerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi. 2). Uji bivariat dilakukan untuk menganalisis hubungan dua variabel. Variabel yang diuji adalah hubungan rekrutmen dan seleksi – kinerja, promosi dan pelatihan – kinerja, promosi dan manajemen gaji –



kinerja. 3). Uji multi variate dilakukan untuk mencari pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap suatu obyek secara simultan. Uji multivariate yang digunakan peneliti adalah regresi linear.

HASIL

Analisis Univariate

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Variable	Jumlah (n)	Frekuensi (%)
Kelompok umur (tahun)		
20-29 tahun	30	23.3
30-39 tahun	69	53.5
40-49 tahun	26	20.2
≥ 50 tahun	4	3.1
Total	129	100.0
Kelompok jenis kelamin		
Laki-laki	33	25.6
Perempuan	96	74.4
Total	129	100.0
Kelompok Pendidikan		
D III Keperawatan	51	39.5
Ners	26	20.2
S1	50	38.8
S2	2	1.6
Total	129	100.0
Seleksi dan rekrutmen		
Cukup	89	69,0
Kurang	40	31,0
Total	129	100,0
Promosi dan pelatihan		
Cukup	73	56,6
Kurang	56	43,4
Total	129	100,0
Kinerja		
	n	%
Cukup	67	51,9
Kurang	62	48,1
Total	129	100,0

Sumber: Data Primer, 2021

Analisis Bivariate

Untuk melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan tabulasi silang dilanjutkan dengan analisis *Chi Square* dengan p-value < 0,05.



Tabel 2. Pengaruh rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan promosi, penilaian kerja dan manajemen gaji terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar Tahun 2021

Variable	Kinerja				Total		P value	
	Cukup		Kurang		N	%		
	n	%	n	%				
Rekrutmen dan seleksi	Cukup	61	68,5	28	31,5	89	100	P=0,000
	Kurang	6	15,0	34	85,0	40	100	
	Total	67	51,9	62	48,1	129	100	
Promosi dan pelatihan	Cukup	57	78,1	16	21,9	73	100	P=0.000
	Kurang	10	17,9	46	82,1	56	100	
	Total	67	51,9	62	48,1	129	100	
Penilaian kerja dan manajemen gaji	Cukup	51	66,2	26	33,8	77	100	P=0.000
	Kurang	16	30,8	36	69,2	40	100	
	Total	67	51,9	62	48,1	129	100	

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 89 responden yang menganggap bahwa cukup baik dalam melaksanakan seleksi dan rekrutmen di RSUD Haji Makassar terdapat 61 responden (68,5%) menyatakan kinerja yang cukup dan 28 reponden (31,5%) kinerja yang kurang di RSUD Haji Makassar. Sedangkan dari 40 responden yang menganggap dalam kurang melaksanakan seleksi dan rekrutmen di RSUD Haji Makassar terdapat 6 responden (15,0%) menyatakan kinerja yang cukup dan 34 reponden (85,0%) kinerja yang kurang di RSUD Haji Makassar.

Berdasarkan Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai signifikasi (p) yang besarnya 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara sleksi dan rekrutmen dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi seleksi dan rekrutmen yang dilaksanakan di RSUD Haji Makassar, maka makin tinggi pula kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 73 responden yang menganggap bahwa cukup dalam melaksanakan pelatihan dan promosi di RSUD Haji Makassar terdapat 57 responden (78,1) menyatakan kinerja yang cukup dan 16 reponden (21,9%) kinerja yang kurang. Sedangkan dari 56 responden yang menganggap kurang dalam melaksanakan pelatihan dan promosi di RSUD Haji Makassar. terdapat 10 responden (17,9%) menyatakan kinerja yang cukup dan 46 reponden (82,1%) kinerja yang kurang.

Berdasarkan Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai signifikasi (p) yang besarnya 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan promosi dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pelatihan dan promosi yang dilaksanakan di RSUD Haji Makassar, maka makin tinggi pula kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 77 responden yang menganggap bahwa cukup dalam melaksanakan pelatihan dan promosi di RSUD Haji Makassar terdapat 51 responden (66,2%) menyatakan kinerja yang cukup dan 26 reponden (33,8%) kinerja yang kurang. Sedangkan dari 56 responden yang menganggap kurang dalam melaksanakan pelatihan dan promosi di RSUD Haji

Makassar. terdapat 16 responden (30,8%) menyatakan kinerja yang cukup dan 36 responden (69,2%) kinerja yang kurang.

Berdasarkan Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai signifikansi (p) yang besarnya 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara penilaian kerja dan manajemen gaji dengan kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penilaian kerja dan manajemen gaji yang dilaksanakan di RSUD Haji Makassar, maka makin tinggi pula kinerja perawat di RSUD Haji Makassar.

Analisis Multivariat

Analisis multivariat dilakukan pada variabel yang berpengaruh terhadap efektifitas fungsi manajemen di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Uji regresi logistik bertujuan untuk mencari faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap efektifitas fungsi manajemen. Sebagian ahli menganggap analisis multivariat yang memakai uji regresi logistik digunakan untuk membangun hipotesis (*hypothesis generating research*), yang berarti hasil analisis multivariat dapat digunakan sebagai latar belakang untuk mengembangkan penelitian baru yang menguji asosiasi antara variabel independen dan variabel dependen dengan desain penelitian yang lebih sederhana dan terarah.

Dari hasil analisis regresi logistik bivariat diperoleh semua variabel mempunyai P value $< 0,25$, dengan demikian semua variabel dalam penelitian memenuhi syarat menjadi kandidat dalam melanjutkan ketahap analisis multivariat

Didapatkan model akhir persamaan regresi logistik untuk menentukan variabel yang paling mempengaruhi efektifitas fungsi manajemen di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021. Hasil dari regresi logistik tidak bisa langsung diinterpretasikan dari nilai koefisiennya seperti pada regresi linier.

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Regresi Logistik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Haji Makassar Tahun 2021

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
							Lower	Upper
Rekrutmen	2.059	.665	9.596	1	.002	7.837	2.130	28.836
Promosi	2.768	.623	19.750	1	.000	15.934	4.700	54.022
Penilaian	-1.236	.724	2.913	1	.088	.290	.070	1.201
Constant	-4.938	.854	33.411	1	.000	.007		

Sumber : Data Primer 2021

Interpretasi dapat dilakukan dengan melihat nilai dari $\exp(B)$ (nilai estimasi odds ratio) atau nilai eksponen dari koefisien persamaan regresi yang terbentuk. Secara keseluruhan model ini dapat memprediksi positif/negatifnya, cukup/kurangnya pengaruh variabel yang ada dalam hubungannya dengan efektifitas fungsi manajemen. Jadi dari hasil regresi logistik tersebut yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel yang sangat berpengaruh dalam manajemen sumber daya manusia adalah variabel promosi dan pelatihan.

DISKUSI

Seleksi dan Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Dengan demikian seleksi dan rekrutmen bertujuan menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan di RSUD Haji Makassar dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Hasil distribusi responden pelaksanaan seleksi dan rekrutmen terdapat 69,0% perawat memberikan penilaian tentang pelaksanaan seleksi dan rekrutmen sudah cukup di laksanakan oleh pihak RSUD Haji Makassar. Hasil *uji chi square* juga di peroleh nilai $p=0,000 < \alpha$ artinya Ha diterima, dengan demikian ada pengaruh seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Adanya pengaruh dalam penelitian ini dibuktikan pada instrumen penelitian ditemukan 85.3% perawat sepakat bahwa mereka mengikuti seleksi yang bersifat komprehensif ini menyatakan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja di RSUD Haji Makassar telah melewati pelaksanaan seleksi dan rekrutmen secara baik sebelum diterima sebagai perawat dengan status pegawai tetap di RSUD Haji makassar. Fakta penelitian menunjukkan bahwa para perawat di RSUD Haji Makassar mengikuti dan lolos dalam seleksi dan rekrutmen yang dilakukan oleh badan kepegawaian nasional (BKN) untuk di terima sebagai pegawai negeri sipil (PNS) dengan status perawat di RSUD Haji makassar yang dimana melaksanakan seleksi dan rekrutmen ini melewati beberapa tahapan yakni seleksi berkas, seleksi kompetensi Dasar dan seleksi kompetensi Bidang. Walaupun demikian seleksi dan rekrutmen tidak berdampak langsung dengan kinerja perawat akan tetapi seleksi dan rekrutmen akan menghasilkan orang yang tepat sesuai kebutuhan dan berkualitas sehingga nantinya akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan seperti yang di ungkapkan oleh Handoko dalam (Potale, Lengkong, dan Moniharapon 2016), "Rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*the Right Man on The Right Place*".

Pada penelitian ini juga ditemukan 91.5% perawat yang menyatakan bahwa pekerjaan mereka dirancang dan berdasarkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dan Untuk mendapatkan perawat dengan kinerja yang baik sangat diperlukan proses rekrutmen dan seleksi, mengingat calon perawat yang dipilih harus sesuai dengan posisi kosong yang dibutuhkan. Proses rekrutmen yang akurat akan berdampak pada kinerja yang lebih tinggi. Dalam proses rekrutmen perawat harus mampu menginternalisasikan pesan yang dikomunikasikan saat pelaksanaan rekrutmen, sehingga akan menimbulkan efek komitmen pribadi calon perawat yang akan mengarah pada komitmen yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja perawat (Phillips 1998). Pengembangan sumber daya manusia berbasis rekrutmen dan seleksi dilakukan sedemikian rupa sehingga karyawan siap dalam pengembangan dan kemajuan karir.

Sejalan dengan hal tersebut hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara proses seleksi dan rekrutmen dengan kinerja perawat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat seleksi dan rekrutmen yang dilaksanakan maka makin tinggi pula kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho yang mengatakan bahwa dengan rekrutmen yang direncanakan dan dilakukan dengan baik, maka karyawan yang diperoleh lebih

berkualitas (Nugroho 2012) sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. (Haryanto dan Rustam 2014) menyatakan bahwa fungsi rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang dijalankan rumah sakit telah menghasilkan output yang mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan rumah sakit. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Casteter dalam (Arinta 2012) yang mengatakan bahwa pengadaan rekrutmen yang tidak benar dengan rencana yang telah ditentukan dapat menimbulkan masalah seperti ketidaksesuaian dalam penempatan kerja, kinerja yang rendah, karyawan sering terlambat dan masalah kedisiplinan.

Pelatihan dan Promosi

Faktor penting lainnya dalam pengembangan sumber daya manusia adalah pemberian pelatihan dan promosi kepada perawat. Pelatihan dan promosi tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian juga meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil Uji chi Square diperoleh nilai $p = 0,000 < \alpha$ artinya H_0 diterima dengan demikian ada pengaruh pelatihan dan promosi terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Makassar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pelatihan dan promosi yang dilaksanakan maka makin tinggi pula kinerja perawat. Analisis regresi logistik yang dilakukan juga menunjukkan nilai $p = 0,000$ dengan nilai OR = 15.934 menunjukkan bahwa indikator yang sangat berpengaruh dalam manajemen sumber daya manusia adalah promosi dan pelatihan ini dikarenakan pada seleksi dan rekrutmen hanya terpaku pada standar yang wajib dimiliki oleh seorang perawat dan pada penilaian kerja juga hanya memberikan motivasi kerja dari nilai yang didapatkan dan disesuaikan dengan pendapatannya sedangkan pada promosi dan pelatihan para perawat dituntut untuk bukan hanya sekedar memenuhi kriteria tertentu akan tetapi para perawat dituntut untuk lebih dari perawat lainnya pada beberapa kriteria ini sejalan dengan penelitian (Widyani dan Putra 2020) menyatakan variabel promosi jabatan dibentuk oleh lima indikator yaitu karyawan yang loyal dan berintegritas, kreatif dan inisiatif, nilai lebih dari karyawan lain, bisa memberikan solusi bukan hanya komplain dan profesional dalam bekerja. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa 56.6% para perawat berpendapat mereka cukup ikut sertakan dalam pelatihan dan para perawat yang ikut sertakan dalam pelatihan mendapatkan ilmu pengetahuan baru maupun keterampilan baru sehingga menghasilkan hasil kerja yang berbeda dengan perawat yang tidak ikut sertakan dalam pelatihan tersebut, dari instrumen penelitian menyatakan ada 83.7% perawat yang mendapatkan pelatihan yang komprehensif dimana dengan adanya pelatihan komprehensif maka ilmu yang diterima dan keterampilan yang harus dia miliki oleh para perawat didapatkan secara menyeluruh.

Begitupun dengan promosi yang didapatkan oleh perawat sebagai reward dari hasil kerjanya, ada 83.7% perawat yang terseleksi untuk mendapatkan promosi didalam rumah sakit ini membuktikan bahwa pihak pengelola rumah sakit melakukan beberapa seleksi yang dilihat dari kinerja perawat untuk mendapatkan promosi. Artinya dengan adanya *reward* dan *punishment* kepada perawat maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh para perawat, ketika perawat di berikan reward berupa promosi atau kenaikan jabatan itu berarti hasil kerja yang dilakukannya selama ini di apresiasi oleh pihak rumah sakit sehingga dapat memacu perawat –perawat yang lain juga untuk memperbaiki hasil kerjanya agar dapat diberikan atau dipelakukan sama dengan perawat yang telah menerima reward yang sama pula. Walaupun demikian promosi dan pelatihan tidak berkontribusi secara langsung terhadap kinerja namun, ada faktor antara yakni adanya motivasi sehingga dari adanya promosi dan pelatihan akan menciptakan motivasi kerja para perawat yang nantinya akan berpengaruh pada kerjanya ini sesuai dengan yang di ungkapkan oleh Hasibuann dalam (Ningsi, Alhabsji, dan Utami 2015) merupakan promosi memberikan kebaikan-kebaikan antara lain yaitu



memotivasi karyawan untuk memperdalam pengetahuan dan memotivasi berkembangnya persaingan yang sehat dinamis diantara karyawan sehingga mereka berlomba-lomba untuk mencapai kemajuan dan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Menurut Pasal 1 ayat 9 UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori mengatakan bahwa jika karyawan dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dan terdorong bekerja giat untuk dapat meningkatkan kinerja, sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai (Kadarisman 2012). Hal ini berarti kinerja karyawan akan terpacu bila kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai ganti atas jerih payah yang diberikan oleh karyawan sesuai, karena mereka cenderung merasa pekerjaan mereka lebih berarti dan sesuai dengan pengorbanan mereka kepada perusahaan dan tentu akan mempertahankan kinerja baik mereka atau bahkan meningkatkan kinerja mereka dari sebelumnya agar tujuan organisasi dapat tercapai (Hasibuan dan Malayu 2009). Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alimuddin 2012) yang menunjukkan bahwa promosi jabatan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil ini penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Irvan 2018), dan (Mustofa 2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga dilaporkan oleh (Puspitasari, Suddin, dan Sutarno 2019), yang mengembangkan dan menjelaskan pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja perawat yang dimediasi oleh kepuasan kerja yang terkait dengan teori manajemen sumber daya manusia.

Penilaian Kerja dan Manajemen Gaji

Upaya dalam meningkatkan kinerja perawat juga dapat dilakukan dengan melakukan penilaian kinerja yang berorientasi pada hasil. Penilaian kerja merupakan cara untuk memverifikasi bahwa karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, dan untuk membantu perawat mengelola kinerjanya sehingga dapat berorientasi pada manajemen gaji.

Hasil Uji chi Square diperoleh nilai $p= 0,000 < \alpha$ artinya H_0 diterima dengan demikian ada pengaruh penilaian kerja dan manajemen gaji terhadap kinerja perawat di RSUD Haji makassar, Hal ini berarti bahwa semakin tinggi penilaian kerja dan manajemen gaji yang dilaksanakan maka makin tinggi pula kinerja perawat. Adanya pengaruh pada penilaian kinerja dan manajemen gaji di buktikan pada instrumen penelitian yang dimana 57.9% perawat mengatakan bahwa kinerja mereka di ukur dari hasil kerja yang telah dilakukannya dan 26.7% menyatakan bahwa penilaian ini ditujukan kepada bagaimana memanjemen tujuan dan bagaimana kita menghasilkan tujuan yang sama, dimana tujuan utama yang ingin dihasilkan oleh pihak pengelola RSUD haji makassar yaitu dengan misi diantaranya Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna dan rujukan berkualitas yang terjangkau oleh masyarakat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra yang mengatakan bahwa apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan metode yang tepat sehingga hasilnya objektif, yaitu sesuai dengan prestasi kerja perawat, dan gaji yang diberikan sesuai dengan penilaian tersebut, maka motivasi perawat akan meningkat (Chandra 2010).

Hasil yang sama juga dilaporkan oleh (Pribadi dan Harjianti 2014) dimana hasil penelitiannya menunjukan bahwa penilaian kinerja dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja perawat menjadi hal penting karena dengan motivasi kerja, diharapkan setiap individu mau bekerja



keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Martinus dan Budiyo 2016). Menurut (Hasan dan Khaerana 2020) penilaian kerja dan manajemen gaji juga mempengaruhi self esteem dimana Seseorang dengan self-esteem yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Seseorang dengan *self-esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya sehingga cenderung mempengaruhi kinerjanya. Karena *self-esteem* menggambarkan sejauh mana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan, keberartian, berharga dan kompeten. Oleh karena itu penilaian kinerja harus dilaksanakan seiring dengan situasi dan kondisi yang dihadapi oleh rumah sakit untuk mendukung terciptanya motivasi kerja yang tinggi pada rumah sakit tersebut.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja perawat. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat rekrutmen dan seleksi yang dilakukan maka makin tinggi pula kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan dan promosi terhadap kinerja perawat. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan dan promosi yang dilakukan maka makin tinggi pula kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara penilaian kerja dan manajemen gaji terhadap kinerja perawat. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa semakin tinggi penilaian kerja dan manajemen gaji yang dilakukan maka makin tinggi pula kinerja perawat. Pihak RSUD Haji Makassar perlu memperhatikan indikator-indikator yang dapat meningkatkan kinerja perawat guna mempertahankan prestasi yang telah di terimanya atau meningkatkan daya saing rumah sakit melalui peningkatan kinerja perawat. Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja perawat dengan menggunakan indikator kinerja yang lebih lengkap.

Deklarasi *Conflict of Interest*

Seluruh penulis menyatakan tidak ada potensi *Conflict of Interest* dalam penelitian dan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Wahyu. 2012. "Pengaruh Promosi Jabatan dan kompensasi terhadap Prestasi kerja Pada PT. PLN (Persero) Semarang." *Jurnal Manajemen* 1 (3): 17–24.
- Arinta, Dea Tirawati. 2012. "Analisis pengaruh sumber rekrutmen terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 divisi perseorangan kantor cabang wilayah Wlingi-Blitar." Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Chandra, O. 2010. "Analisis pentingnya penilaian prestasi kerja dalam hubungannya dengan peningkatan motivasi karyawan." *Bina Ekonomi Jurnal Unpar* 5 (2).
- David, Brigitte, Monica Suparlan, Brigita Maria Tambengi, dan Marta kanis Ohoiledwarin. 2020. "Persepsi Perawat Tentang Dampak Akreditasi di Rumah Sakit Budi Mulia Bitung." *JUIPERDO* 8 (1). <https://doi.org/https://doi.org/10.47718/jpd.v8i01.1154>.
- Haryanto, F.I.L, dan A.R Rustam. 2014. "Management audit as an instrument to assess the effectiveness of human esource function." Malang: Universitas Barawijaya.



- Haryoso, Agus Ariyanto, dan Dumilah Ayuningtyas. 2019. "Strategi Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Kepulauan Seribu Tahun 2019 – 2023." *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia* 5 (2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7454/arsi.v5i2.3194>.
- Hasan, Dwi Utami, dan Khaerana. 2020. "Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo." *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 6 (2).
- Hasibuan, dan SP Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Bumi Aksara.
- Irvan, A. 2018. "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro." Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mandawati, Murti, Muhammad Jauhar Fu'adi, dan Jaelan. 2018. "Dampak Akreditasi Rumah Sakit: Studi Kualitatif Terhadap Perawat Di RSUD KRT Setjonegoro Wonosobo." *Unissula Nursing Conference* 1 (1).
- Martinus, E, dan Budiyanto. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5 (1).
- Masrukhin, Muhamad Agus. 2014. "Praktik Sistem Kerja Berkinerja Tinggi Terhadap Komitmen Afektif Dengan Mediasi Keadilan Prosedural." *Jurnal Dinamika Manajemen* 5 (1): 80–89. <https://doi.org/10.15294/jdm.v5i1.3652>.
- Mustofa, K.K. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)." Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Ningsi, Citra Ayu, Taher Alhabsji, dan Hamidah Nayati Utami. 2015. "Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.PLN (PERSERO) Area Kendari)." *Jurnal Administrasi Publik* 5 (1).
- Nugroho, Muhammad Aji. 2012. "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Phillips, J. M. 1998. "Effects of realistic job previews on multiple organizational outcomes: A meta-analysis." *Academy of Management Journal* 41 (6): 673–90.
- Potale, Billy Renaldo, Viktor Lengkong, dan Silcyljeova Moniharapon. 2016. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (4).
- Pribadi, J.A, dan D Harjianti. 2014. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2." *AGORA* 2 (1).



<https://doi.org/10.52103/jmch.v3i1.785>

Puspitasari, Deny, Alwi Suddin, dan Sutarno. 2019. “Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Perawat Rsud Dr. Harjono S. Kabupaten Ponorogo).” *Jurnal Manajemen SumberDaya Manusia* 13 (1): 132–142.

Widyani, Anak Agung Dwi, dan I Wayan Agus Permana Putra. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.” *Jurnal Widya Management* 2 (1): 80–88.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>.

