

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PKTT DI RSUD ANUGERAH SEHAT AFIAT KOTA DEPOK**

Putri Ulayya ¹, Laura Komala ²

Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Correspondence		
Email: putriulayya26@gmail.com , dosen01013@unpam.ac.id	No. Telp:	
Submitted 22 Juli 2025	Accepted 25 Juli 2025	Published 26 Juli 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai PKTT di RSUD Anugerah Sehat Afiat, Depok. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PKTT di RSUD Anugerah Sehat Afiat, Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini berjumlah 149 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah hasil kusioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PKTT di RSUD Anugerah Sehat Afiat, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,062 > 1,976)$, seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PKTT di RSUD Anugerah Sehat Afiat yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,298 > 1,976)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $sig < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PKTT di RSUD Anugerah Sehat Afiat yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(35,056 > 3,06)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai $sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment and selection on the performance of PKTT employees at Anugerah Sehat Afiat Hospital, Depok. The type of research used in this study is quantitative research. The population used in this study were PKTT employees at Anugerah Sehat Afiat Hospital, The sample used by the author in this study amounted to 149 respondents. The data collection method used in this study is primary data. The primary data taken is the results of the questionnaire. The results of the study indicate that recruitment has a partial effect on the performance of PKTT employees at Anugerah Sehat Afiat Hospital, as evidenced by the $t_{count} > t_{table}$ or $(7.062 > 1.976)$, selection has a partial effect on the performance of PKTT employees at Anugerah Sehat Afiat Hospital as evidenced by the $t_{count} > t_{table}$ or $(7.298 > 1.976)$, this is also reinforced by the $sig\ value < 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. Recruitment and Selection simultaneously affect the performance of PKTT employees at Anugerah Sehat Afiat Hospital as evidenced by the $F_{count\ value} > F_{table}$ or $(35.056 > 3.06)$, this is also reinforced by the $sig.\ value < 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karena banyaknya pelamar kerja di berbagai bidang terutama di bidang kesehatan, sebuah organisasi harus melakukan rekrutmen karyawan dengan sumber daya yang mumpuni. Jadi, untuk mencapai tujuan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting. Organisasi yang baik memiliki SDM yang baik. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. (Permenkes, 2019).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Anugerah Sehat Afiat adalah salah satu lembaga pelayanan kesehatan yang terus berupaya meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

Sebagai institusi yang bergerak di bidang kesehatan, rumah sakit ini memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan medis yang berkualitas dan profesional.

Sebuah organisasi yang baik harus memiliki beberapa kriteria utama, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, perorganisasiaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian, karena Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana dan penenti terwujudnya suatu tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung keberhasilan dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung operasional rumah sakit, terutama dalam memberikan pelayanan medis yang optimal bagi pasien. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kesuksesan suatu organisasi termasuk rumah sakit sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang profesional baik dokter, perawat, maupun SDM kesehatan lainnya yang merupakan unsur vital bagi organisasi, hal ini dapat memberikan keunggulan bersaing mempengaruhi efisien dan efektifitas dan menentukan visi dan misi organisasi.

Tiga komponen utama membentuk penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit yaitu : jenis layanan keperawatan dan kebidanan yang diberikan, sumber daya manusia keperawatan yang memberikan layanan, dan manajemen sebagai sistem manajemen pemberian layanan. Dengan kata lain Rumah Sakit di bentuk untuk melayani konsumen yang merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang banyak harapan yang di gantungkan padanya seiring perkembangnya kualitas pelayan kesehatan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Ada kalanya kinerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan karena pada suatu organisasi, kinerja karyawan tentu tidak akan meningkat dengan sendirinya tanpa ada upaya-upaya yang konkret dari perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam mengantisipasinya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, peran pegawai sangatlah krusial. Pegawai yang kompeten dan berdedikasi tinggi merupakan aset utama dalam menjalankan operasional rumah sakit secara efektif dan efisien. Setelah pelamar menyerahkan berkas lamaran mereka kepada perusahaan, proses rekrutmen dimulai. Hasil dari proses ini merupakan sejumlah berkas lamaran dari para pencari kerja, dan selanjutnya untuk diseleksi.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia di RSUD Anugerah Sehat Afiat. Melalui proses ini, rumah sakit dapat memastikan bahwa pegawai yang direkrut memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan. Rekrutmen yang efektif akan menjamin ketersediaan calon pegawai yang berkualitas, sementara seleksi yang tepat akan memastikan bahwa hanya calon terbaik yang diterima menjadi Pelaksana Kegiatan Tidak Tetap (PKTT).

Berdasarkan Peraturan Walikota Depok Nomor 51 tahun 2023 tentang Standar Biaya Umum di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Depok Tahun Anggaran 2024 menjelaskan bahwa Pegawai Kontrak Tidak Tetap (PKTT) adalah personil yang diberikan tugas untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan kegiatan sesuai kebutuhan berdasarkan hasil evaluasi, analisa beban kerja, jenis pekerjaan dan ketersediaan anggaran, memiliki ikatan kerja yang bersifat perorangan dengan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK). (JDIH DEPOK, 2023).

Jumlah Pegawai Kontrak Tidak Tetap (PKTT) di RSUD Anugerah Sehat Afiat mencapai 238 orang, sementara jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah 137 orang.

Mengingat jumlah PKTT yang lebih besar dibandingkan jumlah ASN, diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang baik untuk memastikan kualitas dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit.

Karena rumah sakit ini baru beroperasi dan membutuhkan sumber daya manusia yang cukup banyak untuk memastikan semua layanan kesehatan dapat berjalan dengan optimal dan memberikan pelayanan terbaik kepada pasien sehingga penelitian ini penting bagi penulis.

Namun, dalam pelaksanaannya proses rekrutmen dan seleksi sering kali menghadapi berbagai tantangan. Salah satu masalah yang sering muncul adalah kurangnya transparansi dan objektivitas dalam penilaian calon pegawai. Selain itu, terdapat juga kendala dalam menyesuaikan antara kebutuhan organisasi dengan kemampuan dan kualifikasi calon pegawai. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan oleh rumah sakit.

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan pra-survei kepada pegawai PKTT RSUD Anugerah Sehat Afiat terkait rekrutmen. Sasaran utama dari pra-survei adalah untuk menemukan dan mengatasi berbagai kendala yang mungkin muncul pada kuesioner, seperti pemilihan kata yang ambigu, arahan yang sulit dipahami, atau pertanyaan yang berpotensi menimbulkan kepekaan. Pada kesempatan ini penulis melakukan pra-survei pada 30% dari total populasi atau sekitar 30 responden dengan tujuan untuk menguji alur survei secara keseluruhan dan mengidentifikasi masalah praktis. Berikut ini hasil pra-survei dari 30 pegawai PKTT RSUD Anugerah Sehat Afiat.

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei Rekrutmen Pada Pegawai PKTT

No.	Uraian	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
	Metode Rekrutmen				
1	Metode rekrutmen yang digunakan saat diterima sebagai PKTT memberikan kesempatan yang adil bagi semua kandidat dengan kualifikasi yang sesuai	14	47%	16	53%
	Prosedur				
2	Informasi mengenai tahapan seleksi dan kriteria penilaian disampaikan dengan jelas sebelum atau selama proses rekrutmen	12	40%	18	60%
	Sumber-Sumber Rekrutmen				
3	Informasi lowongan kerja sebagai PKTT disebarluaskan melalui website rumah sakit dan media sosial	9	30%	21	70%

Sumber : Data Pra-survei Pegawai PKTT RSUD Anugerah Sehat Afiat (2024)

Hasil pra-survei terhadap Pegawai Kontrak Tidak Tetap (PKTT) di RSUD Anugerah Sehat Afiat menunjukkan persepsi yang perlu diperhatikan terkait transparansi dan objektivitas rekrutmen. Mayoritas responden 53% merasa bahwa metode rekrutmen yang digunakan saat mereka diterima tidak memberikan kesempatan yang adil bagi semua kandidat berkualifikasi, hanya 47% yang berpandangan sebaliknya. Terkait prosedur rekrutmen, lebih dari separuh 60% menyatakan bahwa informasi mengenai tahapan seleksi dan kriteria penilaian tidak disampaikan dengan jelas sebelum atau selama proses rekrutmen, dengan hanya 40% yang merasa informasi tersebut cukup jelas. Pada indikator sumber-sumber rekrutmen, sebagian besar PKTT 70% tidak setuju bahwa penyebaran informasi lowongan kerja melalui website rumah sakit dan media sosial sudah efektif, hanya 30% yang merasa demikian. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan adanya persepsi negatif yang signifikan di kalangan PKTT mengenai keadilan, kejelasan informasi, dan efektivitas penyebaran lowongan dalam

proses rekrutmen mereka. Persepsi ini penting untuk dipertimbangkan karena dapat memengaruhi moral karyawan, kualitas rekrutan, dan citra rumah sakit sebagai pemberi kerja yang adil. Oleh karena itu, evaluasi dan perbaikan pada metode, prosedur, dan sumber rekrutmen disarankan untuk meningkatkan transparansi dan objektivitas di masa mendatang.

Setelah kegiatan rekrutmen selesai maka kegiatan selanjutnya adalah proses seleksi PKTT, langkah berikutnya yang krusial adalah meneliti secara mendalam untuk tahap seleksi yang diterapkan dalam proses penerimaan PKTT. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa penyaringan calon pegawai dilakukan dengan tingkat transparansi dan objektivitas yang optimal, sehingga rumah sakit dapat secara efektif mengidentifikasi serta memilih kandidat yang paling sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Untuk memahami pengalaman PKTT terkait tahap seleksi, fokus dapat diarahkan pada aspek-aspek seperti jenis tes atau metode seleksi setelah rekrutmen awal (misalnya, tes kemampuan spesifik, wawancara panel dengan berbagai pihak, simulasi tugas pekerjaan), tingkat kejelasan kriteria penilaian yang diterapkan pada setiap tahapan seleksi, peran serta tenaga profesional yang relevan dan kompeten dalam proses seleksi, serta transparansi dalam pengumuman hasil seleksi akhir. Melalui analisis persepsi PKTT terhadap tahap seleksi ini, rumah sakit akan mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai keseluruhan alur penerimaan pegawai dan mampu mengidentifikasi area spesifik yang memerlukan perbaikan untuk meningkatkan transparansi dan objektivitas secara komprehensif, melengkapi temuan dari evaluasi tahap rekrutmen sebelumnya.

Kinerja pegawai PKTT sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka direkrut dan diseleksi. Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan pegawai yang mampu bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, jika proses rekrutmen dan seleksi tidak dilakukan dengan cermat, maka akan berdampak buruk pada kinerja pegawai dan bisa mengakibatkan berbagai permasalahan dalam operasional rumah sakit.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai PKTT di RSUD Anugerah Sehat Afiat. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel tersebut, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi, sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Tabel 1. 2 Data Seleksi Pegawai PKTT RSUD Anugerah Sehat Afiat Kota Depok

Formasi	Jumlah Karyawan Yang Dibutuhkan	Jumlah Pelamar	Pengalaman		Hasil Psikotes		Seleksi Penerimaan	
			Tidak	Ya	> 70	< 70	Tidak Lulus	Lulus
Perawat	52	639	50	589	514	125	587	52
Bidan	10	399	120	279	280	119	389	10
Apoteker	4	38	10	28	30	8	34	4
Rekam Medik	3	51	15	36	35	16	48	3
ATLM	3	70	20	50	45	25	67	3
Administrasi	10	218	89	129	134	84	208	10
Security	7	378	110	268	250	128	371	7
Office Boy	5	157	45	112	100	57	152	5
Driver	4	39	12	27	25	14	35	4
Jumlah	98	1989	471	1518	1413	576	1891	98

Sumber : HRD RSUD Anugerah Sehat Afiat (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa hasil seleksi penerimaan Pegawai Kontrak Tidak Tetap (PKTT) RSUD Anugerah Sehat Afiat Kota Depok Tahun 2022 – 2024 untuk berbagai formasi. Terlihat bahwa tingkat persaingan antar formasi sangat bervariasi, dengan posisi Administrasi dan Perawat memiliki jumlah pelamar tertinggi, yaitu 218 dan 639 pelamar, berbanding jauh dengan posisi Driver yang hanya memiliki 39 pelamar. Distribusi pengalaman kerja pelamar juga berbeda-beda di setiap formasi contohnya; pada formasi Perawat dan Bidan, mayoritas pelamar memiliki pengalaman kerja sebelumnya, dengan 589 dari 639 pelamar Perawat dan 279 dari 399 pelamar Bidan tercatat berpengalaman. Sementara itu, data hasil psikotes menunjukkan sebaran skor di atas dan di bawah 70 untuk setiap formasi, yang menjadi salah satu indikator dalam proses seleksi. Pada akhirnya, jumlah pelamar yang dinyatakan lulus seleksi pada umumnya sesuai dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk setiap formasi, seperti 52 orang untuk Perawat, 10 untuk Bidan, 4 untuk Apoteker, dan seterusnya. Jumlah pelamar yang tidak lulus merupakan selisih antara total pelamar dan jumlah yang lulus. Data ini memberikan gambaran mengenai dinamika rekrutmen untuk berbagai posisi PKTT, termasuk tingkat ketertarikan pelamar, latar belakang pengalaman, hasil evaluasi psikologis, dan hasil akhir seleksi. Analisis lebih lanjut terhadap data ini dapat membantu dalam mengevaluasi efektivitas kriteria seleksi dan merencanakan strategi rekrutmen yang lebih baik di masa depan. Seleksi adalah proses yang digunakan untuk menentukan apakah kandidat akan diterima atau tidak. Proses ini penting karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain olah data RSUD Anugerah Sehat Afiat, penulis juga melakukan pra-survei terhadap 30 responden tentang seleksi pegawai dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survei Seleksi Pada Pegawai PKTT RSUD Anugerah Sehat Afiat

No	Uraian	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Pengalaman				
	Proses seleksi pertimbangkan pengalaman kerja berbagai tingkatan jabatan	13	43%	17	57%
2	Tes Tertulis				
	Tingkat kesulitan soal tes tulis sesuai kualifikasi dibutuhkan	14	47%	16	53%
3	Tes wawancara				
	Hasil penilaian wawancara jadi penentu penting kelolosan kandidat	17	57%	13	43%

Sumber : Data Pra-survei Pegawai PKTT RSUD Anugerah Sehat Afiat (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas menyajikan persepsi responden terhadap tiga aspek penting dalam seleksi karyawan. Terkait pengalaman kerja, mayoritas responden 57% tidak setuju bahwa proses seleksi pertimbangkan pengalaman kerja berbagai tingkatan jabatan. Hal ini mungkin disebabkan oleh persepsi bahwa aspek lain seperti kemampuan dasar atau potensi lebih diutamakan, kriteria pengalaman yang tidak jelas, atau pengalaman responden yang dianggap tidak terlalu relevan dengan posisi yang dilamar. Untuk tes tertulis, sebagian besar responden 53% juga tidak setuju bahwa tingkat kesulitan soal tes tulis sesuai kualifikasi dibutuhkan. Berbeda dengan dua aspek sebelumnya, pada tes wawancara, mayoritas responden 57% setuju bahwa hasil penilaian wawancara jadi penentu penting kelolosan kandidat, kemungkinan karena ini menegaskan bahwa kualitas pelaksanaan wawancara sangat mempengaruhi akurasi keputusan seleksi. Namun, tingginya angka ketidaksetujuan (43%) juga mengindikasikan mungkin adanya kandidat yang pandai berbicara mendapatkan nilai

lebih tinggi meskipun tidak memiliki kualifikasi yang lebih baik. Secara keseluruhan, data ini menyoroti potensi masalah dalam transparansi dan penekanan pada pengalaman kerja dalam proses seleksi, serta mengindikasikan bahwa meskipun wawancara dianggap berguna untuk menilai aspek non-teknis, tetap ada kekhawatiran terkait objektivitasnya.

Kinerja pegawai adalah faktor terpenting yang menentukan kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan harus memenuhi persyaratan perusahaan dan memiliki kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Semua bisnis akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk memantau kinerja pegawainya karena mereka dapat melihat dan melakukan apa yang mereka lakukan. Kinerja tinggi pegawai akan meningkatkan keuntungan perusahaan dengan meningkatkan efisiensi kerja dan mencapai tujuan organisasi secara mandiri. Oleh karena itu, suatu organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan adalah komponen yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku kerja seorang karyawan, yang ditunjukkan dengan prestasi kerja yang dihasilkan selama jangka waktu tertentu sesuai dengan peran mereka di perusahaan.

Ada kalanya kinerja karyawan mengalami peningkatan dan penurunan karena pada suatu organisasi, organisasi pasti mengharapkan kinerja pegawai yang sangat baik. Kinerja pegawai tentu tidak akan meningkat dengan sendirinya tanpa ada upaya-upaya yang konkret dari perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam mengantisipasinya. Berikut ini merupakan tabel kinerja karyawan pada empat tahun terakhir.

Tabel 1. 4 Data Kinerja Pegawai PKTT RSUD Anugerah Sehat Afiat Depok

No	Kinerja	Jumlah Karyawan	Presentase			Ket
			2022	2023	2024	
1	Kualitas	238	86%	83%	81%	Menurun
2	Kuantitas		82%	83%	80%	Menurun
3	Ketepatan Waktu		81%	84%	87%	Meningkat
4	Efektivitas		82%	83%	80%	Menurun
5	Kemandirian		82%	83%	82%	Menurun
Rata-rata			82%	84%	82%	Menurun

Sumber : HRD RSUD Anugerah Sehat Afiat Depok (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan kinerja pegawai RSUD Anugerah Sehat Afiat yang melibatkan 238 karyawan dalam lima indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian, selama periode 2022 hingga 2023. Secara keseluruhan, tren kinerja rata-rata pegawai menunjukkan dinamika yang menurun. Setelah berada di angka 82% pada tahun 2022 dan sedikit meningkat menjadi 84% di tahun 2023, kinerja rata-rata kemudian menurun kembali menjadi 82% di tahun 2023. Penurunan kinerja pada periode awal mengindikasikan adanya potensi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang bisa jadi dipengaruhi oleh efektivitas proses rekrutmen dan seleksi pada periode sebelumnya. Jika proses ini kurang optimal dalam menarik dan memilih kandidat dengan kompetensi, motivasi, dan kesesuaian yang tepat, dampaknya dapat tercermin pada penurunan kualitas kerja, produktivitas, dan efektivitas secara keseluruhan. Faktor-faktor lain seperti perubahan

kebijakan internal, tekanan eksternal, atau dinamika organisasi juga mungkin berkontribusi terhadap tren ini.

Namun, peningkatan kinerja rata-rata yang substansial di tahun 2024 memberikan sinyal positif. Pemulihan ini dapat menjadi indikasi adanya perbaikan dalam berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk kemungkinan peningkatan efektivitas dalam proses rekrutmen dan seleksi yang terjadi pada periode sebelumnya, misalnya tahun 2023 atau awal 2023. Jika RSUD berhasil mengimplementasikan strategi rekrutmen yang lebih tepat sasaran dan metode seleksi yang lebih akurat dalam mengidentifikasi kandidat yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka kontribusi karyawan baru yang lebih kompeten dapat mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Menganalisis perubahan pada setiap aspek kinerja memberikan gambaran yang lebih berkualitas. Indikator Kualitas di tahun 2022 menunjukkan angka 86% lalu menurun menjadi 83% di tahun 2023, dan kembali menurun menjadi 81% di tahun 2024, mengindikasikan adanya potensi perbaikan dalam standar operasional atau kualitas sumber daya manusia yang direkrut. Kuantitas dan Efektivitas mengikuti pola serupa, dengan penurunan hingga 80% di tahun 2024, yang bisa mencerminkan penurunan produktivitas dan efisiensi kerja.

Pada indikator Ketepatan Waktu menunjukkan perubahan positif di tahun-tahun terakhir setelah berada di angka 81% pada tahun 2022, mengisyaratkan perbaikan dalam manajemen waktu dan kedisiplinan, data kinerja menunjukkan adanya kenaikan dari 84% di tahun 2023 dan terus meningkat menjadi 87% di tahun 2023. Sementara itu, Kemandirian cenderung lebih stabil setelah berada di angka 82% pada tahun 2022, 83% di tahun 2023 dan kembali menjadi 82% di tahun 2024 menunjukkan area yang mungkin memerlukan perhatian lebih dalam pengembangan potensi pegawai.

Untuk memahami secara lebih mendalam pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap perubahan kinerja ini, penelitian lanjutan yang lebih spesifik diperlukan. Ini dapat mencakup analisis korelasi antara periode rekrutmen signifikan dengan perubahan kinerja di tahun-tahun berikutnya, evaluasi kinerja karyawan yang direkrut pada periode yang berbeda, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti program pelatihan dan pengembangan, sistem manajemen kinerja, dan budaya organisasi. Dengan demikian, RSUD Anugerah Sehat Afiat dapat mengidentifikasi praktik rekrutmen dan seleksi yang paling efektif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Dari tinjauan penelitian tersebut, diharapkan pada penelitian ini bisa menampilkan pemahaman lebih detail dan spesifik mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Khususnya pada variabel yang diangkat dalam penelitian ini yakni tentang proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai dengan indikator yang lebih rinci untuk mendapatkan kualitas SDM yang ideal. Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini akan dikaji secara mendalam tentang pengoptimalan kualitas kinerja SDM dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PKTT DI RSUD ANUGERAH SEHAT AFIAT KOTA DEPOK”**

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengungkapkan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang bersifat terstruktur atau berpola sehingga ragam data yang diperoleh dari sumbernya (responden yang ditanyai atau objek yang diamati) cenderung memiliki pola yang lebih mudah dibaca oleh peneliti.

Metode kuantitatif dilakukan melalui pendekatan asosiatif digunakan untuk proses pengujian atau hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu sejauh mana variasi pada suatu akar yang berkaitan dengan variasi akar lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Karakteristik Responden**

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 149 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuesioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	62	41.6	41.6	41.6
	Perempuan	87	58.4	58.4	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 62 orang atau sebesar 41,6%, sedangkan untuk Perempuan sebanyak 87 orang atau sebesar 58,4%.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	4	2.7	2.7	2.7
	21 - 30 Tahun	105	70.5	70.5	73.2
	31 - 40 Tahun	33	22.1	22.1	95.3
	> 41 Tahun	7	3.7	3.7	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 4 responden atau 2,7%. Responden berusia 21-30 tahun sebanyak 105 responden atau 70,5%. Responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 33 responden atau 22,1%. Kemudian responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 7 responden atau 4,7%

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/Sederajat	52	33.9	33.9	33.9
	Diploma	42	28.2	28.2	63.1
	Strata 1 (Sarjana)	55	36.9	36.9	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 52 responden atau 34,9%. Responden yang berpendidikan Diploma, sebanyak 42 responden atau 28,2%. Responden yang berpendidikan Strata 1 (Sarjana) sebanyak 52 responden atau 36,9%.

4. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	7	3.7	3.7	3.7
	1 Tahun	11	7.4	7.4	12.1
	2 Tahun	54	36.2	36.2	48.3
	3 Tahun	77	51.7	51.7	100.0
	Total	149	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai yang lama bekerja < 1 tahun sebanyak 7 responden atau 4,7%. Untuk lama bekerja 1 tahun sebanyak 11 responden atau 7,4%. Untuk lama bekerja 2 tahun sebanyak 54 responden atau 36,2%. Untuk lama bekerja 3 tahun sebanyak 77 responden atau 51,7%

Analisis Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini yaitu rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan kinerja pegawai (Y). Dalam menganalisis, penulis menggunakan analisa deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai hasil penelitian, bagaimana karakteristik subyek penelitian sehubungan dengan variabel yang diteliti. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan pembobotan terhadap skor masing-masing variabel dengan memberikan skor total dengan jumlah pernyataan berupa kuesioner yang dibobot.

Pembobotan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran *likert*, dimana pernyataan mengandung 5 alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi berdasar baik dan tidak baik. yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Tabel Interval Tanggapan Responden

Jawaban	Bobot	Rentang Interval Skala	Kategori
Sangat Baik	5	4,20-5,00	SB
Baik	4	3,40-4,20	B
Kurang Baik	3	2,60-3,40	KB
Tidak Baik	2	1,80-2,60	TB
Sangat Tidak Baik	1	1,00-1,80	STB

Selanjutnya, deskripsi data dari masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Variabel Rekrutmen (X1)

Variabel X1 dalam penelitian ini merupakan Rekrutmen. Adapun deskripsi data variabel Rekrutmen disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Deskripsi Data Variabel Rekrutmen (X1)

No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
Metode Rekrutmen										
1	Informasi mengenai lowongan pekerjaan PKTT di RSUD ini mudah di akses	6	32	110	0	1	149	489	3,28	KB
2	Tahapan seleksi yang diikuti dilaksanakan secara profesional	12	107	27	2	1	149	574	3,85	B
3	Komunikasi dari pihak RSUD selama proses rekrutmen berjalan dengan baik	10	94	44	0	1	149	559	3,75	B
∑	F	28	233	181	2	3	447	1622	3,63	B
	%	6,3	52,1	40,5	0,4	0,7	100			
Prosedur										
4	Informasi mengenai setiap tahapan prosedur rekrutmen disampaikan secara transparan	15	39	84	10	1	149	504	3,38	KB
5	Prosedur rekrutmen memberikan kesempatan yang adil bagi semua pelamar yang memenuhi persyaratan	8	19	102	19	1	149	461	3,09	KB
6	Prosedur rekrutmen yang diterapkan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku di RSUD	23	111	14	0	1	149	602	4,04	B
7	Prosedur rekrutmen disosialisasikan dengan baik kepada calon pelamar	10	91	47	0	1	149	556	3,73	B
∑	F	56	260	247	29	4	596	2123	3,56	B
	%	9,4	43,6	41,4	4,9	4,0	100			
Sumber-Sumber Rekrutmen										

No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
8	RSUD memanfaatkan program referral pegawai dalam rekrutmen PKTT	13	67	68	0	1	149	538	3,61	B
9	Informasi Rekrutmen didapatkan dari Kolega atau teman	30	99	18	1	1	149	603	4,05	B
10	Media sosial RSUD sering memberitakan info lowongan PKTT	22	108	18	0	1	149	597	4,01	B
a	F	65	274	104	1	2	446	1737	3,89	B
	%	14,6	61,4	23,3	0,2	0,4	100			
Jumlah		149	767	532	32	9	1489		Rata-Rata	
Persentase %		10,0	51,5	35,7	2,1	0,6	100		3,70	B

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel 3.6 mengenai deskripsi data variabel Rekrutmen dapat diketahui bahwa pada indikator metode rekrutmen memiliki rata-rata sebesar 3,63 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “Informasi mengenai lowongan pekerjaan PKTT di RSUD ini mudah di akses” mendapat rata-rata sebesar 3,28 dengan keterangan kurang baik. Sedangkan pada pernyataan “Tahapan seleksi yang diikuti dilaksanakan secara profesional” mendapat rata-rata sebesar 3,85 dengan keterangan baik. Kemudian pada pernyataan “Komunikasi dari pihak RSUD selama proses rekrutmen berjalan dengan baik” mendapat rata-rata sebesar 3,75 dengan keterangan baik.

Untuk indikator Prosedur mendapat rata-rata sebesar 3,56 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “Informasi mengenai setiap tahapan prosedur rekrutmen disampaikan secara transparan” mendapat rata-rata sebesar 3,38 dengan keterangan kurang baik. Lalu pada pernyataan “Prosedur rekrutmen memberikan kesempatan yang adil bagi semua pelamar yang memenuhi persyaratan” mendapat rata-rata sebesar 3,09 dengan keterangan kurang baik. Kemudian pada pernyataan “Prosedur rekrutmen yang diterapkan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku di RSUD” mendapat rata-rata sebesar 4,04 dengan keterangan baik. Dan pada pernyataan “Prosedur rekrutmen disosialisasikan dengan baik kepada calon pelamar” mendapat rata-rata 3,73 dengan keterangan baik.

Untuk indikator Sumber-Sumber Rekrutmen mendapat rata-rata sebesar 3,89 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “RSUD memanfaatkan program referral pegawai dalam rekrutmen PKTT” mendapat rata-rata sebesar 3,61 dengan keterangan baik. Selanjutnya pada pernyataan “Informasi Rekrutmen didapatkan dari Kolega atau teman” mendapat rata-rata 4,05 dengan keterangan baik. Kemudian pada pernyataan “Media sosial RSUD sering memberitakan info lowongan PKTT” mendapat nilai rata-rata sebesar 4,01 dengan keterangan baik.

Indikator yang paling dominan dalam penentuan rekrutmen yaitu sumber-sumber rekrutmen dengan nilai mean sebesar 3,89. Indikator tersebut diketahui memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa sumber-sumber rekrutmen sangat mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan indikator dengan nilai rata-rata

yang paling rendah adalah prosedur dengan nilai 3,56. Hal ini berarti dinilai tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 3. 7 Nilai Rentang Skala Indikator Variabel Rekrutmen

No	Indikator	Nilai Rentang Skala	Keterangan
1	Metode Rekrutmen	3,63	Baik
2	Prosedur	3,56	Baik
3	Sumber-Sumber Rekrutmen	3,89	Baik
Nilai Rentang Skala Variabel Rekrutmen		3,70	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Rekrutmen diperoleh rata-rata skor 3,70 termasuk pada rentang skala 3,40-4,20 dengan kriteria baik. Hasil persentase responden yang menjawab sangat setuju mencapai 10,0%, setuju sebesar 51,5%, kurang setuju sebesar 35,7%, tidak setuju sebesar 2,1% dan sangat tidak setuju yaitu 0,6%.

2. Deskripsi Data Variabel Seleksi (X2)

Variabel X2 dalam penelitian ini merupakan seleksi. Adapun deskripsi data variabel seleksi disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Deskripsi Data Variabel Seleksi (X2)

No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
Pengalaman										
1	Proses seleksi pertimbangkan pengalaman kerja berbagai tingkatan jabatan	3	49	92	4	1	149	496	3,33	KB
2	Pengalaman kerja unit serupa jadi prioritas utama dalam seleksi.	3	64	70	11	1	149	504	3,38	KB
3	Pengalaman kerja organisasi kesehatan lain turut dipertimbangkan	2	47	89	10	1	149	486	3,26	KB
∑	F	8	160	251	25	3	447	1486	3,32	KB
	%	1,8	35,8	56,2	5,6	0,7	100			
Tes Tulis										
4	Tingkat kesulitan soal tes tulis sesuai kualifikasi dibutuhkan	15	108	20	5	1	149	578	3,88	B
5	Proses pengawasan selama pelaksanaan tes tulis dilakukan ketat	25	103	17	3	1	149	595	3,99	B
6	Tingkat kesulitan soal dibedakan sesuai jabatan posisi PKTT	20	105	23	0	1	149	590	3,96	B

No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
7	Hasil tes tulis diumumkan secara transparan	30	110	8	0	1	149	615	4,13	B
ā	F	90	426	68	8	4	596	2378	3,99	B
	%	15,1	71,5	11,4	1,3	0,7	100			
Tes Wawancara										
8	Pertanyaan wawancara relevan dengan kompetensi dan kualifikasi dibutuhkan	20	98	30	0	1	149	583	3,91	B
9	Pewawancara menunjukkan sikap profesional, sopan, dan menghargai pelamar	5	75	65	3	1	149	527	3,54	B
10	Hasil penilaian wawancara jadi penentu penting kelolosan kandidat.	21	109	18	0	1	149	596	4,00	B
ā	F	46	282	113	3	3	447	1706	3,82	B
	%	10,3	63,1	25,3	0,7	0,7	100			
Jumlah		144	868	432	36	10	1490		Rata-Rata	
Persentase %		9,7	58,3	29,0	2,4	0,7	100		3,71	B

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel 3.8 mengenai deskripsi data variabel seleksi dapat diketahui bahwa pada indikator pengalaman memiliki rata-rata sebesar 3,71 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “Proses seleksi pertimbangan pengalaman kerja berbagai tingkatan jabatan” mendapat rata-rata sebesar 3,33 dengan keterangan kurang baik. Sedangkan pada pernyataan “Pengalaman kerja unit serupa jadi prioritas utama dalam seleksi” mendapat rata-rata sebesar 3,38 dengan keterangan kurang baik. Kemudian pada pernyataan “Pengalaman kerja organisasi kesehatan lain turut dipertimbangkan” mendapat rata-rata sebesar 3,32 dengan keterangan kurang baik.

Untuk indikator tes tulis mendapat rata-rata sebesar 3,99 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “Tingkat kesulitan soal tes tulis sesuai kualifikasi dibutuhkan” mendapat rata-rata sebesar 3,88 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “Proses pengawasan selama pelaksanaan tes tulis dilakukan ketat” mendapat rata-rata sebesar 3,99 dengan keterangan baik. Lalu pada pernyataan “Tingkat kesulitan soal dibedakan sesuai jabatan posisi PKTT” mendapat rata-rata sebesar 3,96 dengan keterangan baik. Kemudian pada pernyataan “Hasil tes tulis diumumkan secara transparan” mendapat rata-rata 4,13 dengan keterangan baik.

Untuk indikator tes wawancara mendapat rata-rata sebesar 3,82 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “Pertanyaan wawancara relevan dengan kompetensi dan kualifikasi dibutuhkan” mendapat rata-rata sebesar 3,91 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “Pewawancara menunjukkan sikap profesional, sopan, dan menghargai pelamar” mendapat rata-rata 3,54 dengan keterangan baik. Kemudian pada pernyataan “Hasil penilaian wawancara jadi penentu penting kelolosan kandidat” mendapat nilai rata-rata sebesar 4,00 dengan keterangan baik.

Indikator yang paling dominan dalam penentuan seleksi yaitu tes tulis dengan nilai mean sebesar 3,99. Indikator tersebut diketahui memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa tes tulis sangat mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan indikator dengan nilai rata-rata yang paling rendah adalah pengalaman dengan nilai 3,32. Hal ini berarti dinilai tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 3. 9 Nilai Rentang Skala Indikator Variabel Seleksi

No	Indikator	Nilai Rentang Skala	Keterangan
1	Pengalaman	3,32	Kurang Baik
2	Tes Tulis	3,99	Baik
3	Tes Wawancara	3,82	Baik
Nilai Rentang Skala Variabel Seleksi		3,71	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel seleksi diperoleh rata-rata skor 3,71 termasuk pada rentang skala 3,40-4,20 dengan kriteria baik. Hasil persentase responden yang menjawab sangat setuju mencapai 9,7%, setuju sebesar 58,3%, kurang setuju sebesar 29,0%, tidak setuju sebesar 2,4% dan sangat tidak setuju yaitu 0,7%.

3. Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Y dalam penelitian ini merupakan 111 kinerja pegawai. Adapun deskripsi data variabel kinerja pegawai disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Deskripsi Data Variabel Kinerja Kerja Pegawai (Y)

No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
Kualitas										
1	Kualitas kerja karyawan selalu meningkat	12	94	41	1	1	149	562	3,77	B
2	Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi SOP	18	93	32	4	2	149	568	3,81	B
∑	F	30	187	73	5	3	298	1130	3,79	B
	%	10,1	62,8	24,5	1,7	1,0	100			
Kuantitas										
3	Pegawai selalu memberikan pelayanan yang efisien tanpa mengurangi kualitas	4	58	72	14	1	149	497	3,34	KB
4	Tugas hasil kerja setiap pegawai memenuhi harapan	9	35	97	7	1	149	491	3,30	KB
∑	F	13	93	169	21	2	298	988	3,32	KB
	%	4,4	31,2	56,7	7,0	0,7	100			
Ketepatan Waktu										
5	Ketepatan waktu dalam	24	106	18	0	1	149	599	4,02	B



No	Daftar Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Skor	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
	menyelesaikan pekerjaan selalu terjaga									
6	Pegawai selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	16	118	13	1	1	149	594	3,99	B
ā	F	40	224	31	1	2	298	1193	4,00	B
	%	13,4	75,2	10,4	0,3	0,7	100			
Evektifitas										
7	Pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien dan efektif	29	79	40	0	1	149	582	3,91	B
8	Tujuan pekerjaan tercapai dengan hasil memuaskan	22	80	44	2	1	149	567	3,81	B
ā	F	51	159	84	2	2	298	1149	3,86	B
	%	17,1	53,4	28,2	0,7	0,7	100			
Kemandirian										
9	Pegawai sering mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	9	48	80	11	1	149	500	3,36	KB
10	Pegawai selalu mampu mengelola waktu kerja secara efektif tanpa perlu diingatkan	8	36	93	10	2	149	485	3,26	KB
ā	F	17	84	173	21	3	298	985	3,31	KB
	%	5,7	28,2	58,1	7,0	1,0	100			
Jumlah		151	747	530	50	12	1490		Rata-Rata	
Persentase %		10,1	50,1	35,6	3,4	0,8	100		3,65	B

Sumber : Hasil Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel 3.10 mengenai deskripsi data variabel kinerja pegawai dapat diketahui bahwa pada indikator kualitas memiliki rata-rata sebesar 3,79 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “kualitas kerja karyawan selalu meningkat” mendapat rata-rata sebesar 3,77 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “kualitas kerja karyawan sudah memenuhi SOP” mendapat rata-rata sebesar 3,81 dengan keterangan baik.

Untuk indikator kuantitas mendapat rata-rata sebesar 3,32 dengan keterangan kurang baik. Pada pernyataan “selalu memberikan pelayanan yang efisien tanpa mengurangi kualitas” mendapat rata-rata sebesar 3,34 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “tugas hasil kerja memenuhi harapan” mendapat rata-rata sebesar 3,30 dengan keterangan kurang baik.

Untuk indikator ketepatan waktu mendapat rata-rata sebesar 4,00 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan selalu terjaga” mendapat rata-rata sebesar 4,02 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “Pegawai selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan” mendapat rata-rata 3,99 dengan keterangan baik.

Untuk indikator efektifitas mendapat rata-rata sebesar 3,86 dengan keterangan baik. Pada pernyataan “Pegawai selalu menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien dan efektif” mendapat rata-rata sebesar 3,91 dengan keterangan baik. Sedangkan pada pernyataan “tujuan pekerjaan tercapai dengan hasil memuaskan” mendapat rata-rata 3,81 dengan keterangan baik.

Untuk indikator kemandirian mendapat rata-rata sebesar 3,31 dengan keterangan kurang baik. Pada pernyataan “Pegawai sering mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapat rata-rata sebesar 3,36 dengan keterangan kurang baik. Sedangkan pada pernyataan “Pegawai selalu mampu mengelola waktu kerja secara efektif tanpa perlu diingatkan” mendapat rata-rata 3,26 dengan keterangan kurang baik.

Indikator yang paling dominan dalam penentuan kinerja pegawai yaitu ketepatan waktu dengan nilai mean sebesar 4,00. Indikator tersebut diketahui memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini berarti bahwa ketepatan waktu akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan indikator dengan nilai rata-rata yang paling rendah adalah kemandirian sebesar 3,31. Hal ini berarti dinilai tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 3. 11 Nilai Rentang Skala Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Nilai Rentang Skala	Keterangan
1	Kualitas	3,79	Baik
2	Kuantitas	3,32	Kurang Baik
3	Ketepatan Waktu	4,00	Baik
4	Evektifitas	3,86	Baik
5	Kemandirian	3,31	Kurang Baik
Nilai Rentang Skala Variabel Kinerja Pegawai		3,65	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel kinerja pegawai diperoleh rata-rata skor 3,65 termasuk pada rentang skala 3,40-4,20 dengan kriteria baik. Hasil persentase responden yang menjawab sangat setuju mencapai 10,1 %, setuju sebesar 50,1%, kurang setuju sebesar 35,6%, tidak setuju sebesar 3,4% dan sangat tidak setuju yaitu 0,8%.

Analisis Data

a. Uji Validitas

Hasil tabulasi jawaban instrumen koesioner selanjutnya di uji menggunakan SPSS versi 26 dengan cara input hasil jawaban kuesioner ke *data view* lalu *menu analyze, correlate* lalu *bivariate*, masukan jawaban instrumen variabel selanjutkan pilih OK. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas dalam penelitian ini didasarkan pada perbandingan nilai *r* hitung dan *r* tabel. Dalam menentukan nilai *r* tabel digunakan cara sebagai berikut:

$n = 149$ jumlah sampel

$\alpha = 5\%$ tingkat signifikasi

$k = 2$ jumlah variabel bebas

$dk = n-2$ derajat kebebasan

$dk = 149-2$

r tabel = $a, n-k$

r tabel (5%, 147) = 0,161 (tabel *r* product moment)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel 0,161 pada taraf signifikan 5% maka butir instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel 0,161 pada taraf signifikan 5% maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Hasil pengujian validitas instrumen menggunakan SPSS 26 dapat disajikan seperti berikut:

- 1) Uji Validitas Rekrutmen (X1)
Hasil uji validitas variabel Rekrutmen (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 12 Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,479	0,161	VALID
X1.2	0,509	0,161	VALID
X1.3	0,504	0,161	VALID
X1.4	0,487	0,161	VALID
X1.5	0,503	0,161	VALID
X1.6	0,561	0,161	VALID
X1.7	0,417	0,161	VALID
X1.8	0,524	0,161	VALID
X1.9	0,454	0,161	VALID
X1.10	0,485	0,161	VALID

Sumber : Kuesioner 2025 dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Rekrutmen (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung $>$ r tabel 0,161 maka ke-10 (sepuluh) instrument kuesioner dinyatakan VALID artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

- 2) Uji Validitas Seleksi (X2)
Hasil uji validitas variabel Seleksi (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrument dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. 13 Uji Validitas Instrumen Seleksi (X2)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,532	0,161	VALID
X2.2	0,452	0,161	VALID
X2.3	0,572	0,161	VALID
X2.4	0,447	0,161	VALID
X2.5	0,448	0,161	VALID
X2.6	0,567	0,161	VALID
X2.7	0,545	0,161	VALID
X2.8	0,383	0,161	VALID
X2.9	0,538	0,161	VALID
X2.10	0,614	0,161	VALID

Sumber : Kuesioner 2025 dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas 242nstrument variabel Seleksi (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel 0,161 maka 10 (sepuluh) instrumen dinyatakan VALID.

3) Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. 14 Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,466	0,161	VALID
Y.2	0,564	0,161	VALID
Y.3	0,503	0,161	VALID
Y.4	0,517	0,161	VALID
Y.5	0,501	0,161	VALID
Y.6	0,487	0,161	VALID
Y.7	0,490	0,161	VALID
Y.8	0,496	0,161	VALID
Y.9	0,467	0,161	VALID
Y.10	0,504	0,161	VALID

Sumber : Kuesioner 2025 dengan SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel 0,161 maka 10 (sepuluh) instrumen dinyatakan VALID.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari responden konsisten atau stabil. Uji reliabilitas berguna sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Jika *Cronbach Alpha* $>$ 0,600 maka suatu variabel dinyatakan reliabel.
- b. Jika *Cronbach Alpha* $<$ 0,600 maka suatu variabel dinyatakan tidak reliabel

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel yang dilakukan peneliti dengan bantuan software SPSS versi 26.

1) Uji Reliabilitas Rekrutmen (X1)

Hasil uji reliabilitas variabel Rekrutmen (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat dilihat seperti tabel berikut ini :

Tabel 3. 15 Hasil Uji Reliabilitas Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.646	10

Sumber : Data olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 3.15 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas Rekrutmen (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen memiliki data yang reliabel, dapat di buktikan dengan 0,646 $>$ 0,600.

2) Uji Reliabilitas Seleksi (X2)

Hasil uji reliabilitas variabel Seleksi yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 16 Hasil Uji Reliabilitas Seleksi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.677	10

Sumber : Data olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 3.16 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas Seleksi yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa variabel Seleksi memiliki data yang reliabel dengan bukti $0,677 > 0,600$.

3) Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3. 17 Hasil Uji reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.663	10

Sumber : Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 3.17 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki data yang reliabel dengan bukti $0,663 > 0,600$.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel di atas dapat diketahui bahwa semua indikator memenuhi kaidah pengambilan keputusan, dimana nilai reliabilitas $243\text{olmogor's alpha} > 0,600$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dalam skala penelitian ini mampu secara tepat mengukur atribut yang hendak di ukur sesuai tujuan pengukuran.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan penelitian hasil pengujian, maka ada beberapa hal yang dapat di bahas dan dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,048 > 1,976$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada RSUD Anugerah Sehat Afiat.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Vidha Hastari dan Imbron Imbron (2024), Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai PT POS Indonesia Cabang Jakarta Pusat”, yang berpengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa variabel Seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,983 > 1,976$) dan

nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan antara Seleksi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Anugerah Sehat Afiat.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Elita Oktaviani dan Wahadi Siamto (2024) tentang “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Krida Bahari” yang berpengaruh positif dan signifikan seleksi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa variabel Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh positif kinerja pegawai artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,049 > 3,06$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan antara seleksi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Anugerah Sehat Afiat.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sheila Pramustika dan Bambang Sutarto (2024) tentang “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang” yang secara simultan pengaruh signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hasil yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,306. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,306 atau sebesar 30,6%. Sedangkan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,048 > 1,976$) nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada RSUD Anugerah Sehat Afiat.
2. Terdapat hasil yang positif dan signifikan antara variabel seleksi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,550. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,302 atau sebesar 30,2%. Sedangkan sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,983 > 1,976$) nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara seleksi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Anugerah Sehat Afiat.
3. Terdapat hasil yang positif dan signifikan secara simulta antara variabel rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,450 + 0,372X_1 + 0,359X_2$. Nilai koefisien atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,609. Artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,371 atau 37,1% sedangkan sisanya sebesar 62,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,049 > 3,06$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen dan Seleksi kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Anugerah Sehat Afiat.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti - peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 149 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja pegawai di RSUD Anugerah Sehat Afiat.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
4. Responden mungkin memiliki pemahaman yang terbatas tentang topik yang diteliti, sehingga dapat mempengaruhi kualitas data yang diperoleh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Anugerah Sehat Afiat, maka penulis mengemukakan saran-saran yang sekiranya bisa dijadikan masukan kedepannya, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rata-rata skor terendah pada variabel rekrutmen didapatkan nilai rata-rata skor sebesar 3,56 pada indikator prosedur dengan pernyataan "Prosedur rekrutmen memberikan kesempatan yang adil bagi semua pelamar yang memenuhi persyaratan" oleh karena itu, saran dari penulis yaitu RSUD harus mengevaluasi secara menyeluruh prosedur rekrutmen PKTT yang ada. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi potensi bias atau kurangnya transparansi yang menimbulkan persepsi ketidakadilan. Sebaiknya melibatkan pihak terkait untuk merumuskan perbaikan prosedur yang lebih objektif, transparan, dan komunikatif, termasuk memperjelas kriteria, memberikan umpan balik, dan memastikan akses informasi yang mudah bagi pelamar.
2. Berdasarkan hasil rata-rata skor terendah pada variabel seleksi didapatkan nilai rata-rata skor sebesar 3,32 pada indikator pengalaman dengan pernyataan "Pengalaman kerja organisasi kesehatan lain turut dipertimbangkan" oleh karena itu, saran dari penulis yaitu RSUD sebaiknya memberikan perhatian lebih pada pengalaman kerja calon pegawai PKTT dari organisasi kesehatan lain, dengan mempertimbangkan bahwa pengalaman tersebut dapat membawa perspektif dan praktik kerja yang beragam serta berpotensi memperkaya pelayanan di RSUD.
3. Berdasarkan hasil rata-rata skor terendah pada variabel kinerja pegawai didapatkan nilai rata-rata skor sebesar 3,31 pada indikator kemandirian dengan pernyataan "Pegawai selalu mampu mengelola waktu kerja secara efektif tanpa perlu diingatkan" oleh karena itu, saran dari penulis yaitu agar RSUD perlu melakukan kajian mengenai kendala pegawai PKTT dalam mengatur waktu kerja mandiri. Kemudian, pertimbangkan pelatihan manajemen waktu. Fokus evaluasi kinerja pada hasil kerja, berikan umpan balik berkala, dan dorong kemandirian. Sediakan juga sumber daya pendukung manajemen waktu. Tujuannya adalah meningkatkan efektivitas dan kemandirian pegawai PKTT dalam pengelolaan waktu kerja.

DAFTAR PUSTAKA**Jurnal:**

- Aziz, T. A., Maarif, M., & Sukmawat, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pada PT INALUM Sumatera Utara. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 246-253.
- Gulo, E. (2018). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gojek Indonesia. *Jurnal Kreatif*, 9(1), 37-49.
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. (u.d.). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1065 - 1075.
- Hastari, V., & Imbron, I. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai PT POS Indonesia Cabang Jakarta Pusat. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 22382-22390.
- Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 24-41.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Irfan, I. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Setra Sari. *Jurnal Kreatif*, 7(2), 10-18.
- Kusumawardani, A. P., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawang. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 241–248.
- Nofiar, N., Maswarni, M., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Zafens Cipta Jakarta Selatan. *Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 331-342.
- Nurcaya, N., Sapar, S., & Headar, H. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Se-Kecamatan Latimojong. *JIBI (Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia)*, 1(1), 19-26.
- Oktaviani, E., & Siamto, W. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Krida Bahari. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 112-117.
- Oktaviany, D. A., & Nurdina, A. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dunia Button Indonesia Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*, 4(3), 483-493.
- Pramustika, S., & Sutarto, B. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan (JUMANDIK)*, 2(1), 1-13.
- Pramustika, S., & Sutarto, B. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen & Pendidikan (JUMANDIK)*, 2(2), 68-73.
- Pratiwi, H., & Halomoan, Y. K. (2025). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 542-551.
- Rafel, H., & Octavianti, S. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Jakarta Selatan. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(3), 4457-4473.

- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mercolade Tangerang. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 6(1), 14-31.
- Sunarto, A., & Aprianda, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Produktivitas Kerja Guru di Yayasan Pondok Indah Don Bosco Jakarta Selatan. *JURNAL ARASTIRMA*, 1(1), 106-116.
- Suryani, N., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 165-173.
- Tarwijo, T. (2018). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN MOTIVASITERHADAP KINERJA KARYAWANPADA TOKO BUKU GRAMEDIANACINERE. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2), 53-69.
- Tuhagana, A., Tiadinda, D., & Putri, I. P. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Summit Adyawinsa Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 8(2).
- Vemil, V., Nirwana, I., & Baru Afni. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 176-183.
- Wati, K., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 215–230.

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)* (Vol. 3). Riau: Riau: Zanafa Publishing.
- Enterprise, J. (2018). *SPSS Komplet untuk Mahasiswa*. Elex Media Komputindo.
- Prasetyo, I., Winarko, R., & Chamariyah, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zenodo.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Kosasih, N. (2022). *Pengantar manajemen*. Gupedia.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zenodo.
- Raymin, S., Siregar, D., Indrawan, M., ST, M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. CV Gita Lentera.
- Silaen, N., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M., Mahriani, E., Tanjung, R., & Others. (2021). *Kinerja Karyawan*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sudiro, A., & Putri, O. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Supriyanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM Press.
- Suryani, N., Sugianingrat, I., & Laksemini, K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Winardi, E. (2021). *Teori dan praktik penelitian kuantitatif, kualitatif, PTK, R & D*. Bumi Aksara.