

# **PENGARUH SELEKSI KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH HADJI BOEJASIN PELAIHARI**

## **ABSTRAK**

**Agustina<sup>1</sup>, Rahmi Widiyanti<sup>2</sup>, Aida Vitria<sup>3</sup>**

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM16310416  
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN0021126201  
Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN1123126801  
Email : tinaa9136@gmail.com/08977253359

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan (2) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (3) seleksi karyawan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer, populasi dalam penelitian ini adalah bagian manajemen RSUD Hadji Boejasin Pelaihari. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 73 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online yang disebarakan kepada bagian manajemen RSUD Hadji Boejasin Pelaihari pada tahun 2020. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji F, uji t, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji t menunjukkan bahwa seleksi karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel dan memiliki hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji F menunjukkan bahwa seleksi karyawan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai F hitung 35,187 yang berarti nilai F hitung > dari F tabel 3,13 dengan taraf kesalahan 5% sehingga didapatkan hasil yang signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Adjusted R Square yang besarnya 0,487 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel seleksi karyawan dan motivasi kerja memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Disarankan agar rumah sakit hendaknya lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama dan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengembangkan objek penelitian pada rumah sakit lainnya.

**Kata Kunci:** Seleksi Karyawan, Motivasi Kerja dan kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to test: (1) employee selection of employee performance (2) work motivation on employee performance (3) employee selection and work motivation simultaneously affect employee performance. This research is quantitative by using primary data, the population in this study is the management of Hadji Boejasin Pelaihari Regional Hospital. The sampling technique in this study used a saturated sample of 73 respondents. The data collection method was carried out through an online questionnaire distributed to the management department of Hadji Boejasin Pelaihari Regional Hospital in 2020. The data obtained was then processed using SPSS version 23. This analysis includes validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity tests. , F test, t test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination ( $R^2$ ). T test results show that employee selection and work motivation have positive and significant effects. This is indicated by the value of t arithmetic > t table and has a significance result of  $0,000 < 0,05$ . F test results show that employee selection and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. This shows the calculated F value of 35.187 which means the calculated F value > of F table 3.13 with an error rate of 5% so that a significant result is obtained  $0,000 < 0,05$ . From the test results the coefficient of determination shows that Adjusted R Square of 0.487 shows that the proportion of employee selection and work motivation has a proportion of influence on employee performance by 48.7% while the remaining 51.3% is influenced by other variables not included in this study . It is recommended that hospitals should pay more attention to employee work discipline that has been established and agreed upon and for subsequent researchers who wish to conduct similar research, in order to develop the results of this research by developing research objects at other hospitals.*

**Keywords:** Employee Selection, Work Motivation and Employee

## **PENDAHULUAN**

RSUD Hadji Boejasin Pelaihari terus meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat melalui peningkatan sarana prasarana dengan penggunaan teknologi terbaru serta peningkatan kompetensi tenaga kesehatan. Dalam hal ini Rumah Sakit Hadji Boejasin sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Hal ini logis, karena manusia adalah kekuatan utama yang menggerakkan semua sumber daya didalam organisasi. Semua sumber daya yang lain tidak akan memeberikan manfaat apapun, jika manusia sebagai sumber daya utama tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

Proses penarikan pegawai juga disesuaikan dengan kebutuhan dan persyaratan yang diinginkan. Penarikan tenaga kerja dapat berasal dari dalam perusahaan (sumber internal) atau sumber dari luar perusahaan (eksternal). Penerimaan karyawan baik sumber eksternal (dari luar perusahaan) dapat diperoleh melalui iklan, perguruan tinggi atau sumber lainnya. Perusahaan dapat menggunakan sumber internal dan eksternal setelah penarikan, selanjutnya dilakukan seleksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat sesuai ketentuan organisasi masyarakat.

Pimpinan rumah sakit tentunya mengharapkan rumah sakit yang dipimpinnya agar semakin hari, semakin memberikan pelayanan kesehatan terbaik, semakin berkembang kualitas produktivitasnya dan menjadi kepercayaan lingkungan sekitar, masyarakat luas

bahkan pemerintahan serta bisa meningkatkan daya saing rumah sakit sehingga terkenal dipelosok negeri Indonesia khususnya.

Untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan seleksi dan peningkatan motivasi kerja karyawan diperlukan suatu penyempurnaan terhadap sistem seleksi agar diperoleh karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi sehingga rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat terlaksana.

Seorang pimpinan harus bisa mempertahankan kelangsungan hidup organisasi yang dipimpinnya. Agar suatu rumah sakit dapat bertahan, tentunya rumah sakit tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki keahlian, cerdas, kreatif da edukatif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya, agar para karyawan merasa betah untuk bekerja di organisasi tersebut, dan benar-benar merasa dihargai atas kerjasama yang dicurahkan selama ini. Perlu adanya rasa saling memiliki dalam rumah sakit dan merasa benar-benar bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada para karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2014:8) menjelaskan bahwa “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Hasil Pengujian Data Dan Instrumen Penelitian**

**1) Uji Validitas Data**

Berikut hasil uji validitas menggunakan *IBM SPSS Statistics Versi 23* seperti pada tabel 4.22 di bawah ini

**Tabel Hasil Uji Validitas Data**

Variabel	item	<i>Corrected item total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Seleksi Karyawan	X1.1	0,603	0,2303	Valid
	X1.2	0,628	0,2303	Valid
	X1.3	0,591	0,2303	Valid
	X1.4	0,709	0,2303	Valid
	X1.5	0,609	0,2303	Valid
	X1.6	0,625	0,2303	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,734	0,2303	Valid
	X2.2	0,766	0,2303	Valid
	X2.3	0,740	0,2303	Valid
	X2.4	0,872	0,2303	Valid
	X2.5	0,736	0,2303	Valid
Seleksi Karyawan	Y.1	0,697	0,2303	Valid
	Y.2	0,762	0,2303	Valid
	Y.3	0,753	0,2303	Valid
	Y.4	0,759	0,2303	Valid
	Y.5	0,761	0,2303	Valid

Sumber: data output spss yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Seleksi Karyawan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki kebanyakan nilai r hitung diatas r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

**2) Uji Reliabilitas**

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Seleksi Karyawan (X1)	0,681	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,830	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (X3)	0,800	0,60	Reliabel

Sumber: data output spss yang diolah, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Seleksi Karyawan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

**1. Uji Asumsi Klasik**

**1) Multikolinieritas**

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS IBM Versi 23* maka dapat diketahui ada atau tidaknya multikolinieritas antara

variabel bebas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Tolerance sebagaimana terdapat pada tabel 4.24 berikut:

**Tabel 4 Nilai Tolerance dan VIF**

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
1 (Constant)			
Seleksi Karyawan	661	1,514	Tidak terjadi multikolinearValiditas
Motivasi Kerja	661	1,514	Tidak terjadi multikolinearValiditas

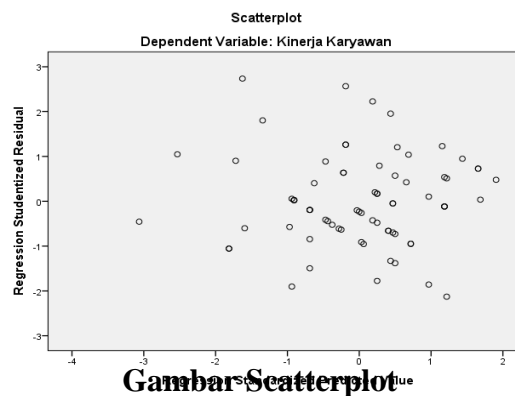
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output spss yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.24 tersebut diatas, hasil menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas sebagaimana terlihat pada masing-masing nilai Tolerance dan VIF variabel seleksi karyawan dan motivasi kerja. Pada nilai Tolerance seleksi karyawan dan motivasi kerja  $661 > 0,10$  yang berarti tidak terjadi multikolinearitas dan pada nilai VIF  $1,514 < 10$  yang berarti tidak terjadi multikolinearitas

## 2) Heteroskedasitas

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini, diperoleh gambar scatterplot sebagai berikut:

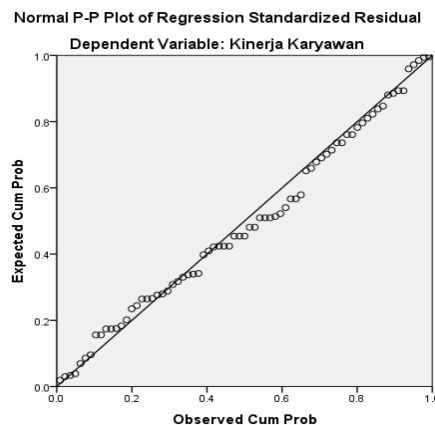


Sumber: data output spss yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar 4.6 diatas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedasitas.

## 3) Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar normal probability plot berikut di bawah ini:



Sumber: data output spss yang diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 4.7 diatas, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Hasil Analisis Kuantitatif

### 1) Hasil Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS IBM Versi 23* di peroleh hasil regresi linier berganda pada tabel berikut di bawah ini:

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.362	2.075		2.102	.039
	Seleksi Karyawan	.384	.097	.412	3.967	.000
	Motivasi Kerja	.336	.091	.384	3.697	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output spss yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 4,362 + 0,384(X1) + 0,336(X2)$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *Independent* dengan Variabel *Dependent* secara parsial. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh sebesar 4,362 artinya jika variabel Seleksi Karyawan, Motivasi Kerja bernilai 0 maka besarnya tingkat kinerja karyawan yang terjadi adalah sebesar 4,362
2. Nilai koefisien regresi seleksi karyawan (X1) sebesar 0,384 artinya jika seleksi karyawan (X1)

ditingkatkan maka akan menyebabkan perubahan nilai kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari (Y) sebesar 0,384. Arah seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif.

3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,336 artinya jika Motivasi kerja (X2) ditingkatkan maka akan menyebabkan perubahan nilai kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari (Y) sebesar 0,336. Arah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif

### 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Adapun nilai koefisien determinasi dapat diukur pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.487	1.553

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Seleksi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output spss yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa Adjusted R Square yang besarnya 0,487 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel seleksi karyawan dan motivasi kerja memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

#### 1) Uji t (*Parsial*)

Adapun hasil uji t parsial dapat dilihat pada tabel 4.27 di bawah ini:

**Tabel Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.362	2.075		2.102	.039
	Seleksi Karyawan	.384	.097	.412	3.967	.000
	Motivasi Kerja	.336	.091	.384	3.697	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data output spss yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel, terlihat bahwa variabel seleksi karyawan (X1) memiliki hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan t tabel dengan t hitung (t tabel  $\alpha=0,05$  dan  $df=70$ ) didapat t hitung 3,967 lebih besar dari t tabel 1,99444 dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima, yaitu seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hadji Boejasin Pelaihari.

Adapun hasil pengujian variabel motivasi kerja (X2) memiliki hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel (t tabel  $\alpha=0,05$  dan

$df=70$ ) didapat t hitung 3,697 lebih besar dari t tabel 1,99444 dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari.

#### 2) Uji F (*Simultan*)

Adapun untuk mengetahui apakah variabel seleksi karyawan (X1), dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.821	2	84.910	35.187	.000 <sup>b</sup>
	Residual	168.919	70	2.413		
	Total	338.740	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Seleksi Karyawan

Sumber: data output spss yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel diatas, terlihat bahwa variabel seleksi karyawan

dan motivasi kerja memiliki hasil signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan

berdasarkan perbandingan F hitung 35,187 lebih besar dari F tabel 3,13 dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu seleksi karyawan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari.

## **HASIL PEMBAHASAN**

### **1) Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji t) hipotesis H1 diperoleh bahwa seleksi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh variabel seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat t hitung sebesar 3,967 dan t tabel 1,99444 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang  $<0,05$  yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut diatas, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Juvenio A.Ximenespires (2017) yang menyimpulkan bahwa seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seleksi merupakan proses untuk mendapatkan dan mempergunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki

posisi jangka pendek dan jangka panjang.

### **2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian Uji Parsial (Uji t) hipotesis H2 diperoleh bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,697 dan t tabel 1,99444 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang  $<0,05$  yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari, dengan bekerjasama dengan rekan kerja akan membuat pekerjaan lebih ringan dari pada bekerja dengan sendirian untuk mencapai satu tujuan dalam menyelesaikan penyelesaian pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ardityo (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuan untuk bekerja.

### **3) Pengaruh seleksi karyawan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar

35,187 lebih besar dari F tabel 3,13 dengan probabilitas 0,000 karena nilai probabilitas  $<0,05$  maka seleksi karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dirasakan pada rumah sakit umum daerah hadji boejasin pelaihari bahwa seleksi karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung pendapat Umar (2005:92) yang menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain.

## PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seleksi karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah hadji boejasin pelaihari berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1) Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari. Hasil pengolahan data dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 23 diperoleh t hitung  $>$  dari t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan terhadap seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 23 di peroleh t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
- 3) Seleksi karyawan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Hadji Boejasin Pelaihari. Hipotesis ketiga diterima. Analisis data dengan menggunakan analisis linier berganda menghasilkan nilai F hitung sebesar 35,187 lebih besar dari F tabel 3,13 ini menunjukkan presentase nilai yang sangat besar bagi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsinah Habibah Fitriah, B. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Dalam Pendidikan Gizi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Djohan, D. J. (2015). *Lima Pilar Kepemimpinan*. Malang: Media Nusa Creative.
- Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hery. (2019). *Soal-Jawab Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Nugroho, M. A. (2012). *Pen garuh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin Makasar*. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*



*Universitas Hasanuddin Makassar, 1-136.*

- Raswan Udjang, E. (2016). Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Strategi Rekrutmen dan Seleksi*, 1-15.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 1-20.
- Yullyanti, E. (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 131-139.
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah lamaddukkelleng kabupaten wajo. *Skripsi Fakultas Ekonomi*