



## Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (*Studi Kasus Rumah Sakit Karisma Panakukan*)

Yelli Eka Sumadhinata<sup>1</sup>, Wulan Sari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Widyatama, Indonesia

E-mail: [yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id](mailto:yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id), [sari.wulan@widyatama.ac.id](mailto:sari.wulan@widyatama.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-11-22 Revised: 2022-12-20 Published: 2023-01-08	Management of human resources is the most important thing in achieving goals for company leaders and expects good performance from each employee in carrying out their respective duties and professions at Karisma Pampangan Hospital, recruitment is the main method used by businesses or organizations to find and interviewing prospective employees so they can assess the qualifications of candidates who meet the requirements to be required from Karisma Pamuka Hospital. The type of research conducted in research is an assessment that has the nature of research using descriptive quantitative methods. The selection of descriptive quantitative in this study is based on research that wants to examine and see the effect of the recruitment and selection process on employee performance at Karisma Pamanukan Hospital. positive and significant difference between recruitment and selection on employee performance. Thus the hypothesis is proven.
<b>Keywords:</b> <i>Recruitment;</i> <i>Selection;</i> <i>Performance.</i>	
<b>Artikel Info</b>	<b>Abstrak</b>
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-11-22 Direvisi: 2022-12-20 Dipublikasi: 2023-01-08	Pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang paling penting dalam mencapai tujuan untuk pimpinan perusahaan dan mengharapkan kinerja yang baik dari masing masing karyawan dalam mengerjakan tugas dan propesinya masing masing di rumah sakit karisma pamanukan, rekrutmen adalah metode utama yang digunakan oleh bisnis atau organisasi untuk menemukan dan mewawancarai calon karyawan sehingga mereka dapat menilai kualifikasi kandidat yang memenuhi persyaratan untuk dibutuhkan dari rumah sakit karisma pamanukan. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian merupakan penilaian yang memiliki sifat penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Pemilihan kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini didasarkan dari penelitian yang ingin mengkaji dan melihat Pengaruh Proses Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada rumah sakit karisma pamanukan, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.
<b>Kata kunci:</b> <i>Rekrutmen;</i> <i>Seleksi;</i> <i>Kinerja.</i>	

### I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang penting dalam mencapai tujuan untuk pimpinan perusahaan dan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas dan propesinya masing-masing di Rumah Sakit Karisma Pamanukan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Potale, 2016) kegiatan utama dalam pemilihan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Sebuah perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang sukses untuk mendapatkan karyawan entry-level kaliber tinggi. Selama manajer memiliki standar etika yang kuat, kemauan untuk bekerja keras, upah atau imbalan yang andal, dan pemahaman yang jelas tentang

masa depan, pekerjaan karyawan akan berhasil. Pekerjaan terbaiknya akan dilakukan ketika suatu organisasi dapat menemukan karyawan yang memiliki tujuan yang selaras dengan tanggung jawab mereka dan yang juga memiliki kondisi yang diperlukan untuk bekerja seefisien mungkin.

Rekrutmen adalah metode utama yang digunakan oleh bisnis atau organisasi untuk menemukan dan mewawancarai calon karyawan sehingga mereka dapat menilai kualifikasi kandidat dan memilih kandidat yang memenuhi persyaratan untuk dibutuhkan dari rumah sakit karisma. Menurut (yulianti, 2009), rekrutmen karyawan adalah tindakan, metode, atau prosedur khusus yang dilakukan oleh suatu organisasi atau bisnis dalam upaya mencari karyawan yang bersedia bekerja keras dan bersedia melalui sejumlah proses, termasuk identifikasi dan

evaluasi penarikan saksi karyawan, menentukan kebutuhan karyawan, melakukan proses seleksi, melakukan wawancara, dan mengarahkan karyawan ke tempat kerja. Tujuan perekrutan pegawai adalah untuk menyediakan pelamar yang berkualitas sehingga manajer perekrutan dapat menemukan kandidat yang memenuhi persyaratan mereka dan memenuhi kualifikasi mereka. Informasi yang objektif, menyeluruh, dan terhubung dengan baik, serta informasi tentang jumlah orang dan kualifikasi mereka adalah semua hal yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu agar proses rekrutmen berhasil.

Hal ini berfungsi sebagai panduan bagi manajer rumah sakit karisma pamanukan dalam mengidentifikasi posisi terbuka di dalam rumah sakit karisma Menurut sistem, pekerjaan adalah apa pun yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selama manajer memiliki standar etika yang kuat, kemauan untuk bekerja keras, upah atau imbalan yang layak, dan pemahaman yang jelas tentang masa depan, pekerjaan karyawan akan berhasil. Kunci untuk pekerjaan yang optimal adalah ketika suatu peraturan rumah sakit karisma yang dapat mempekerjakan karyawan yang memiliki motivasi dan sikap yang tepat untuk pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja seefisien mungkin. Sistem perekrutan dan selektif di Rumah Sakit Karisma ada beberapa persyaratan untuk pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan Rumah Sakit Karisma dan itu harus dipertimbangkan ketika mengajukan permintaan terkait pekerjaan. Karena hal tersebut di atas, diperlukan proses rekrutmen untuk menghasilkan kandidat yang sesuai dengan persyaratan yang telah diperiksa oleh Departemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Karisma. Selain itu, proses seleksi dilakukan agar dapat memilih sejumlah besar kandidat sehingga pekerjaan akan diisi oleh kandidat dengan kualifikasi yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan ke depannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Rumah Sakit Karisma Pamanukan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Proses Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan".

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut (Sugiono, 2015) Kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan korelasi (correlational research). Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Penelitian korelasi mempelajari dua variabel atau lebih yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain. Pemilihan kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini didasarkan dari penelitian yang ingin mengkaji dan melihat Pengaruh Proses Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan.

### 1. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit karisma pamanukan, dan waktu pelaksanaannya pada bulan November 2022.

### 2. Populasi dan Sempel

#### a) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit karisma pamanukan yang berjumlah 90 orang.

#### b) Sempel

Sempel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Arikunto mengatakan bahwa: "Sempel adalah mewakili dari keseluruhan populasi yang dijadikan objek dalam penelitian." Untuk menentukan jenis sampel dalam penelitian, berpedoman kepada ketentuan sebagaimana dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto "Apabila kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%". Berdasarkan ketentuan tersebut, maka sampel penelitian ini adalah sampel total keseluruhan populasi disebabkan karena jumlahnya

kurang dari 100. Maka penelitian ini disebut sebagai penelitian total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden karyawan rumah sakit karisma pamanukan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Instrumentasi

Uji instrumentasi merupakan suatu uji yang digunakan untuk melakukan pengukuran variabel pada penelitian yang menggunakan kuesioner atau angket yang telah disebarakan kepada responden, guna melihat apakah kuesioner tersebut sudah benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti atau belum. Uji instrumentasi terbagi menjadi dua, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

##### a) Uji Validitas

Pengujian validasi digunakan untuk mengukur tingkat valid atau sah nya pertanyaan suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS Version 26. Uji validitas pada penelitian digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Untuk pengujian validitasnya, maka peneliti membandingkan pearson correlation setiap butir soal dengan table r produk moment. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat disajikan pada Tabel dibawah ini dengan  $n = 90$ , maka didapatkan  $df$  sebesar  $90 - 2 = 88$  dan  $\alpha = 5\%$  maka nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.2072.

$r_i > 0.2072$  maka item pernyataan kuesioner valid

$r_i < 0.2072$  maka item pernyataan kuesioner tidak valid

Berikut merupakan hasil dari perhitungan uji validitas:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	Proses Rekrutmen (X1)			
	1	0.764	0.2072	Valid
	2	0.754	0.2072	Valid
	3	0.762	0.2072	Valid
	4	0.772	0.2072	Valid
	5	0.785	0.2072	Valid
	6	0.769	0.2072	Valid
2	Seleksi (X2)			
	1	0.852	0.2072	Valid
	2	0.764	0.2072	Valid

	3	0.795	0.2072	Valid
	4	0.708	0.2072	Valid
	5	0.743	0.2072	Valid
	6	0.785	0.2072	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)			
	1	0.777	0.2072	Valid
	2	0.863	0.2072	Valid
	3	0.621	0.2072	Valid
	4	0.618	0.2072	Valid
	5	0.777	0.2072	Valid
	6	0.863	0.2072	Valid

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas koefisiensi korelasi butir pertanyaan pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berdasarkan hal tersebut maka dapat diputuskan bahwa masing-masing item pertanyaan telah valid dan dapat lanjut ke uji realibilitas.

##### b) Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008:57), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen penelitian yang digunakan, dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali atau paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data kuesioner dengan cara menggunakan rumus Alpha Cronbach. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen. Nilai correlated item-total correlation dalam suatu indikator agar dinyatakan handal adalah minimal 0.60. Berikut merupakan hasil dari uji realibilitas dari masing-masing variable.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Proses Rekrutmen	0.856	Reliabel
2	Seleksi	0.866	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.846	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar  $> 0.70$ . Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel.

**c) Uji Asumsi Klasik**

Uji ini dilakukan pada tahap awal setelah data diperoleh yang tujuannya untuk memperoleh perkiraan serta syarat awal agar uji regresi linier dapat dilakukan. Tahapan yang dilaksanakan pada uji ini yakni:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik. Pada penelitian ini, uji normalitas secara analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena data > 30, untuk melakukan pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov smirnov dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed), dengan signifikansi yang digunakan  $\alpha=0,05$ . Dasar dalam pengambilan keputusan adalah untuk melihat angka probabilitas  $p$ , dengan ketentuan, Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05 maka asumsi normalitas terpenuhi dan jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0.05 maka asumsi normalitas tidak terpenuhi. Berikut merupakan hasil uji Normalitas dengan menggunakan analisis statistik yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08535651
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.051
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**B**

erdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, diketahui nilai probabilitas  $p$

atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,051. Karena nilai dari probabilitas  $p$ , yakni 0.051 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas dipenuhi. Selain menggunakan analisis statistik, uji normalitas juga dapat dilihat dengan cara menggunakan analisis grafik berupa histogram dan normal P-Plot. Berikut merupakan hasil dari analisis grafik.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2018). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai Tolerance. Model regresi yang baik jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Berikut merupakan hasil uji multikolonieritas tersaji pada Tabel dibawah.

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Proses		
	Rekrutmen	.431	2.322
	Seleksi	.431	2.322

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini data yang digunakan dalam uji multikolinieritas ini adalah data dari variabel independen. Berdasarkan tabel diatas diketahui masing-masing nilai VIF sebagai berikut:

- Nilai VIF untuk variabel Independent Proses Rekrutmen adalah  $2.322 < 10$  dengan nilai Tolerance adalah  $0.431 > 0.10$  maka variabel Independent Proses Rekrutmen dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas.
- Nilai VIF untuk variabel Independent Seleksi adalah  $2.322 < 10$  dengan nilai Tolerance adalah  $0.431 > 0.10$  maka variabel Independent Seleksi dapat dinyatakan

tidak terjadi gejala multikolinearitas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glesjer. Uji glesjer dilakukan dengan meregresikan nilai absolute residual (AbsRes) terhadap variabel independen, berikut merupakan dasar dari pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser. Jika nilai Sig. > 0.05 maka Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan jika nilai Sig. < 0.05 Terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil dari Uji Heteroskedastisitas yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.		
	Unstandardized Coefficients					
	B	Std. Error				
1	(Constant)	2.760	1.128		2.454	.016
	Proses Rekrutmen	.054	.064	.135	.841	.403
	Seleksi	-.103	.061	-.270	-1.680	.097

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Output SPSS

Nilai probabilitas (Sig) dari variabel Proses Rekrutmen sebesar 0.403, dan dari variabel Seleksi sebesar 0.097. Karena nilai probabilitas (Sig) dari semua variabel lebih dari signifikansi 0.05 atau 5% maka dapat disimpulkan asumsi homoskedastisitas terpenuhi yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### d) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil

dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang tersaji pada Tabel dibawah ini.

**Tabel 6.** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.638	2.109

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Proses Rekrutmen  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.745 + 0.441X_1 + 0.418X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Proses Rekrutmen

X<sub>2</sub> = Seleksi

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 3,745 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (Proses Rekrutmen dan Seleksi) maka variabel dependent (Kinerja Karyawan) nilainya adalah 3,745.
- 2) Koefisien regresi pada variabel Proses Rekrutmen (X<sub>1</sub>) sebesar 0.441 dan positif artinya jika variabel Proses Rekrutmen mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Proses Rekrutmen akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.441.
- 3) Koefisien regresi pada variabel Seleksi (X<sub>2</sub>) sebesar 0.418 dan positif artinya jika variabel Seleksi mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel Seleksi akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.418.

### e) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, serta seberapa besar pengaruh variabel independen tersebut dalam

model regresi. Dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antara Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS 26, adapun hasil dari uji hipotesis terbagi menjadi dua yaitu uji simultan dengan menggunakan f dan uji parsial dengan menggunakan uji t. Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis.

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen, dasar untuk pengambilan keputusan Uji F ini adalah Jika nilai Sig. < 0.05 atau Fhitung > Ftabel maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dan jika nilai Sig. > 0.05 atau Fhitung < Ftabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan sampel sebanyak 90, variabel independen 2 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan Ftabel sebesar  $(k; n - k) = (2, 88) = 3.100$ .

**Tabel 7.** Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	707.187	2	353.593	79.48	.000
Residual	387.035	87	4.449		
Total	1094.222	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Proses Rekrutmen

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai Fhitung sebesar  $79.483 > Ftabel$  sebesar 3.100 yang artinya variabel independen berupa Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap variabel dependen berupa Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa Proses Rekrutmen dan Seleksi ter-

hadap variabel dependent berupa Kinerja Karyawan.

2) Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji parsial dapat dilakukan melalui statistik uji t dengan cara membandingkan nilai Sig. t dengan nilai alpha 0.05 dan juga thitung dengan ttabel, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika Sig. < 0.05, atau jika positif ketika thitung > ttabel, sedangkan jika negatif ketika -thitung < -ttabel maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
- Jika Sig. > 0.05, atau jika positif ketika thitung < ttabel, sedangkan jika negatif ketika -thitung > -ttabel maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 90, variabel independen 2 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan ttabel sebesar  $(\alpha/2; n-k-1) = (0.025; 87) = 1.987$

**Tabel 8.** Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
	(Constant)	3.745	1.750		2.140 .035
1	Proses Rekrutmen	.441	.100	.431	4.433 .000
	Seleksi	.418	.095	.428	4.400 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi sebagai berikut:

- Variabel Proses Rekrutmen memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai  $4.433 < ttabel$  (1.987) maka Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis pertama, H1: variabel Proses Rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan "diterima".

2. Variabel Seleksi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar  $4.400 > t_{tabel}$  (1.987) maka Seleksi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis kedua, H2: variabel Seleksi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan yaitu "diterima".

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Uji Reliabilitas Menurut Umar (2008:57), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen penelitian yang digunakan, dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali atau paling tidak oleh responden yang sama. Dengan menggunakan sampel sebanyak 90, variabel independen 2 dan taraf nyata 5%, maka didapatkan Ftabel sebesar  $(k; n-k) = (2, 88) = 3.100$  Berdasarkan Tabel diatas didapatkan informasi nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai Fhitung sebesar  $79.483 > Ftabel$  sebesar 3.100 yang artinya variabel independen berupa Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap variabel dependent berupa Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar  $4.400 > t_{tabel}$  (1.987) maka Seleksi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

##### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (*Studi Kasus Rumah Sakit Karisma Panakukan*).

#### DAFTAR RUJUKAN

Abdillah. (2016). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKASSAR.

Abdillah, i. (2016). "PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK CABANG MAKASAR.

Arikuto, S. (2009). prosedur penelitian. 96.

Atmaja, H. e. (2021). ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT WIJAYAKUSUMA KEBUMEN . Jurnal EK&BI, 544-545.

Juni, P. D. (2016). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.

Masyudi. (2016). ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULAAN BENCANA DAERAH KABUPATEN ACEH SELATAN. 108-211-SM, 91-99.

Potale, B. R. (2016). PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 454.

Satriyani. (2021). Analisis proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan rumah sakit wijaya kusuma kebumen. jurnal EK&BI, 543.

Satriyani, M. (2021). ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA. Jurnal EK&BI, 542.

Satriyani, m. (2021). ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT WIJAYAKUSUMA KEBUMEN . Jurnal EK&BI, 542.

Satriyani, m. (2021). ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT WIJAYAKUSUMA KEBUMEN . Jurnal EK&BI, 544-545.

Sugiono. (2015). Metode penelitian kombinasi Bandung. 117.

Yulianti, e. (2009). analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. vol 16, 131-139.