



## Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Batuceper di Kota Tangerang

Ifan Amrullah <sup>1\*</sup>, Faisal Romdonih <sup>2</sup>

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: ifanamrullah12@gmail.com

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Diterima : Maret 2025

Disetujui : April 2025

Diterbitkan : April 2025

#### Keywords:

Recruitment Process, Selection, Quality of Employee Work

### ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of the Recruitment Process on the Quality of Employee Work at the Batuceper District Office. To determine the effect of Selection on the Quality of Employee Work at the Batuceper District Office. To determine the effect of the Recruitment and Selection Process on the Quality of Employee Work at the Batuceper District Office. The type of associative research, with a quantitative approach. In the study, the population was 140 employees of the Batuceper District Office. The sampling used the Slovin formula, so the sample in this study was 58 people. With this technique, a sample of 58 Batuceper District Office employees was taken. 1) From the results of statistical calculations, the Recruitment Process variable (X1) has a significant effect on the Employee Work Quality variable (Y). This can be proven by the t-test value of the Recruitment Process variable (X1) with a t count of 11,368 and a significance of 0.000. Because tcount is smaller than ttable (11.368 > 2,004) and the significance is smaller than 5% (0.050) then Ha is accepted and H0 is rejected, it can be stated that the Recruitment Process (X1) has a significant effect on the Employee Work Quality (Y). 2) There is an influence of Selection (X2) which has a significant effect on the Employee Work Quality variable (Y). This can be proven by the t-test value of the Selection variable (X2) with a tcount of 5.063 and a significance of 0.000. Because tcount is greater than ttable (5.063 > 2,004) and the significance is smaller than 5% (0.050) then Ha is accepted and H0 is rejected, it can be stated that Selection (X2) has a significant effect on the Employee Work Quality (Y). 3) There is a significant influence between the Recruitment and Selection Processes on the Employee Work Quality. Judging from the ANOVA values, the Fcount value is 329,841 while the Ftable (  $\alpha$  0.05) for n = 55 is 3.16. So Fcount > from Ftable (  $\alpha$  0.05) or 329,841 > 3.16, with a significant level of 0.000 because 0.000 < 0.05, then it can be said that, the Recruitment Process (X1), Selection (X2) and together affect the Quality of Employee Work (Y).*

#### Kata Kunci:

Proses Rekrutmen, Seleksi, Kualitas Kerja Pegawai

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Batuceper. Untuk mengetahui pengaruh Seleksi terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Batuceper. Untuk mengetahui pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Batuceper. Jenis penelitian asosiatif, dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian populasinya adalah pegawai Kantor Kecamatan Batuceper yang berjumlah 140 pegawai. Adapun pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, Maka yang menjadi sampel pada penelitian ini 58 Orang. Dengan teknik tersebut, diambil sampel sebanyak 58 Pegawai Kantor Kecamatan Batuceper. 1) Dari hasil perhitungan statistik variabel Proses Rekrutmen (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kualitas Kerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t variabel Proses Rekrutmen (X1) dengan thitung sebesar 11.368 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih kecil ttabel (11.368 > 2,004) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka Ha diterima dan H0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Proses Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y). 2) Terdapat pengaruh Seleksi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel Kualitas Kerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t variabel Seleksi (X2) dengan thitung sebesar 5.063 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar dari ttabel ( $5.063 > 2,004$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Seleksi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y). 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kualitas Kerja Pegawai. Dilihat dari nilai nilai ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 329.841 sedangkan Ftabel ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 55$  sebesar 3.16. Jadi Fhitung  $>$  dari Ftabel ( $\alpha 0,05$ ) atau  $329.841 > 3.16$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa, Proses Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y).



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

## PENDAHULUAN

Kota Tangerang adalah salah satu bagian penting dari wilayah metropolitan Jabodetabek yang menunjukkan karakteristik khas seperti tingginya kepadatan dan jumlah penduduk, laju pertumbuhan penduduk yang sangat cepat, serta urbanisasi yang signifikan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah penduduk Kota Tangerang mengalami peningkatan pesat. Pada tahun 2013, jumlah penduduk mencapai 1.982.132 jiwa, meningkat dari 1.652.590 jiwa pada tahun 2009, dengan laju pertumbuhan sebesar 3,28%. Peningkatan ini dipicu oleh perkembangan sektor perdagangan, industri, dan jasa, yang didorong oleh posisi strategis Kota Tangerang sebagai wilayah penyangga DKI Jakarta.

Kecamatan Batuaceper, salah satu dari 13 kecamatan di Kota Tangerang, merupakan wilayah strategis dengan luas 8,49 km<sup>2</sup> dan terletak sekitar 5 km dari pusat Kota Tangerang. Kecamatan ini berbatasan dengan Kecamatan Benda di utara, Kota Jakarta Barat di timur, Kecamatan Cipondoh di selatan, serta Kecamatan Tangerang dan Kecamatan Neglasari di barat. Dengan tujuh kelurahan yang berada dalam wilayah administratifnya, Kecamatan Batuaceper memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat setempat. Salah satu layanan utama adalah pelayanan administrasi terpadu kecamatan yang mencakup berbagai jenis perizinan dan non-perizinan.

Pelayanan publik yang optimal sangat bergantung pada kinerja aparatur pemerintah. Kantor Kecamatan Batuaceper memiliki target tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, data menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai masih menghadapi tantangan. Selama periode 2020-2022, indikator kualitas kerja menunjukkan bahwa realisasi kualitas pekerjaan meningkat dari 75% pada 2020 menjadi 80% pada 2021 dan 2022. Namun, kuantitas pekerjaan justru menurun sebesar 10% selama periode yang sama. Indikator tanggung jawab juga mengalami penurunan dari 70% pada 2020 menjadi 60% pada 2021 dan 2022, meskipun kerja sama antarpegawai meningkat dari 80% menjadi 90% pada 2022. Fenomena ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan hasil yang dicapai oleh pegawai di Kecamatan Batuaceper.

Beberapa faktor yang berkontribusi pada permasalahan ini antara lain kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas yang diberikan, rendahnya antusiasme kerja, serta kurang optimalnya proses kerja akibat lemahnya komunikasi antarpegawai. Selain itu, masih terdapat keluhan dari masyarakat terkait layanan yang diberikan, yang menunjukkan perlunya perbaikan dalam kualitas pelayanan.

Rekrutmen dan seleksi merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang memengaruhi kualitas kerja pegawai. Proses rekrutmen bertujuan untuk menarik kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sementara seleksi dilakukan untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki kompetensi yang diperlukan. Dalam konteks Kecamatan Batuaceper, proses rekrutmen dan seleksi pegawai harus mampu

menghasilkan individu yang kompeten, profesional, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap tugas mereka. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di Kecamatan Batuceper masih menghadapi beberapa kendala. Misalnya, standar seleksi yang digunakan terkadang belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan organisasi, sehingga kualitas calon pegawai yang terpilih belum optimal. Selain itu, rekrutmen sering dilakukan hanya untuk memenuhi kebutuhan mendesak, tanpa perencanaan yang matang. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan, mengingat pegawai yang tidak memiliki kompetensi yang memadai akan kesulitan memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.

Data pegawai di Kecamatan Batuceper menunjukkan bahwa dari total 96 Aparatur Sipil Negara (ASN), mayoritas berada pada golongan III dengan komposisi 58 pegawai, diikuti oleh golongan II sebanyak 32 pegawai, dan golongan IV sebanyak 6 pegawai. Selain ASN, terdapat tenaga kerja Non-ASN yang turut berkontribusi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Tingkat pendidikan pegawai juga bervariasi, dengan mayoritas memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 61 orang, diikuti oleh lulusan SMA sebanyak 46 orang, Diploma (D3) sebanyak 18 orang, dan Magister (S2) sebanyak 12 orang. Keberagaman tingkat pendidikan ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih terstruktur dalam proses pengelolaan SDM.

Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif adalah kunci untuk memperoleh pegawai yang berkualitas. Menurut Kartidikromo, Tewal, dan Trang (2017), proses rekrutmen yang baik harus mampu menarik kandidat yang memenuhi syarat, sementara seleksi bertujuan untuk menilai kemampuan, motivasi, dan potensi kandidat secara objektif. Dalam konteks Kecamatan Batuceper, implementasi proses ini harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik organisasi, termasuk kriteria kompetensi yang relevan dengan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik. Namun, penelitian ini menemukan bahwa banyak organisasi, termasuk Kecamatan Batuceper, masih menghadapi kesulitan dalam menerapkan standar seleksi yang konsisten. Misalnya, kriteria seleksi seringkali tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan proses wawancara belum sepenuhnya efektif dalam mengidentifikasi calon pegawai yang berkualitas. Hal ini mengakibatkan kesenjangan antara kompetensi pegawai dan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan terkait rekrutmen dan seleksi, studi yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua proses ini terhadap kualitas kerja pegawai di sektor publik, terutama di tingkat kecamatan, masih terbatas. Sebagian besar literatur yang ada lebih berfokus pada sektor swasta atau instansi pemerintah pusat, sehingga kurang memperhatikan dinamika dan tantangan yang dihadapi oleh unit pemerintahan daerah seperti Kecamatan Batuceper.

Penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas kerja pegawai di Kecamatan Batuceper. Fokus ini menjadi penting mengingat peran strategis kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan publik. Dengan mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan rekrutmen dan seleksi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di sektor publik. Mengidentifikasi pengaruh proses rekrutmen terhadap kualitas kerja pegawai di Kecamatan Batuceper. Mengkaji pengaruh proses seleksi terhadap kualitas kerja pegawai di Kecamatan Batuceper. Menganalisis pengaruh gabungan rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas kerja pegawai di Kecamatan Batuceper.

Penelitian ini memiliki dua manfaat utama, yaitu teoritis dan praktis. Dari sisi teoritis, studi ini akan memperkaya literatur mengenai manajemen SDM di sektor publik dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas kerja pegawai. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi pengambil kebijakan di Kecamatan Batuceper dan instansi pemerintahan lainnya untuk

merancang strategi rekrutmen dan seleksi yang lebih efektif, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi. Dengan latar belakang permasalahan dan identifikasi research gap, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami dan mengatasi tantangan yang dihadapi oleh Kecamatan Batuceper dalam pengelolaan SDM. Melalui analisis yang komprehensif, penelitian ini tidak hanya memberikan solusi praktis, tetapi juga memperluas wawasan teoritis mengenai manajemen SDM di sektor publik.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Proses Rekrutmen**

Handoko dalam Nurhayati (2018:41) mengemukakan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Sedangkan pendapat Flippo dalam Nurhayati (2018:41) mengemukakan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon Anggota yang mampu bekerja di dalam organisasi. Pendapat yang dikutip oleh Sutrisno (2016:45) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Handoko dalam Jurnal Endang Suparni (2017) Penarikan (rekrutmen) merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Menurut Nurhayati (2018:41), rekrutmen atau menarik karyawan merupakan masalah yang sangat penting, sulit dan kompleks karena dituntut untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang berkompeten, serasi, serta efektif demi mencapai tujuan organisasi. Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Mardianto (2014:8) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu perusahaan.

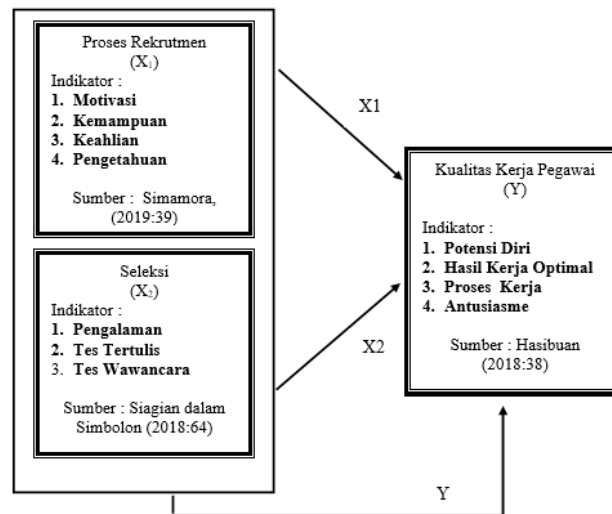
### **Seleksi**

Menurut Purnaya (2016), seleksi merupakan proses satu arah dimana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar menawar kepada pelamar. Definisi lain mengatakan bahwa seleksi adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi (Anggraeni, 2019). Menurut Sedarmayanti (2018:113), seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Mondy (2018:168), seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi. Menurut Hasibuan (2017:47), seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.

### **Kualitas Kerja Pegawai**

Kualitas menurut Tjiptono dan Sunyoto (2018) mengatakan bahwa kualitas merupakan: “sebuah kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.” Sunyoto (2018) menyatakan bahwa kualitas merupakan suatu ukuran untuk menilai bahwa suatu barang atau jasa telah mempunyai nilai guna seperti yang dikehendaki atau dengan kata lain suatu barang atau jasa dianggap telah memiliki kualitas apabila berfungsi atau mempunyai nilai guna seperti yang diinginkan. Menurut Edward dalam Suharsaputra, (2017:226-227), suatu tingkat yang dapat diprediksi dari keseragaman dan kebergantungan pada biaya rendah dan sesuai dengan pasar.

Kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Abubakar & Siregar (2017:2) Menurut Warella (2018) yang dikutip oleh Abdullah (2018:25), pada sektor jasa kualitas lebih banyak dikaitkan sebagai pelayanan, dan didefinisikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien serta kemudian memperbaikinya secara berkesinambungan.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

1. H01 = Tidak terdapat pengaruh Proses Rekrutmen terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Batuaceper  
Ha1 = Terdapat pengaruh Proses Rekrutmen terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Batuaceper
2. H02 = Tidak terdapat pengaruh Seleksi terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Batuaceper  
Ha2 = Terdapat pengaruh Seleksi terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Batuaceper
3. H03 = Tidak terdapat pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Batuaceper  
Ha3 = Terdapat pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Batuaceper

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas kerja pegawai. Menurut Sugiyono (2019:13) berpendapat "tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif". Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Batuaceper di alamat Jl. Raya Daan Mogot No.21 183, RT.004/RW.003, Batuaceper, Kec. Batuaceper, Kota Tangerang, Banten 15122. Dalam penelitian populasinya adalah pegawai Kantor Kecamatan Batuaceper yang berjumlah 140 pegawai. Dengan teknik slovin, diambil sampel sebanyak 58 Pegawai Kantor Kecamatan Batuaceper. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan yang ditunjukkan oleh para Pegawai Kantor Kecamatan Batuaceper dimana masing-masing

jawabannya mengacu pada skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:277), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal 2.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi X1 – Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.557	1.636		4.620	.000
	Proses Rekrutmen (X1)	.881	.042	.942	20.985	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Pengujian regresi linear sederhana di atas mendapatkan hasil persamaan sebagai berikut :  $Y = 7,557 + 0,881 X1$  Yang artinya : Hasil nilai konstanta atau tetap sebesar 7,557 ini mengindikasikan bahwa ketika tidak ada variabel proses rekrutmen (X1) maka variabel kualitas kerja pegawai (Y) tetap akan mendapatkan nilai sebesar 7,557. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan adalah 0,881. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika proses rekrutmen (X1) mengalami peningkatan satu satuan maka kualitas kerja pegawai (Y) juga turut serta meningkat sebesar 0,881 poin. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi X2 – Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.639	2.379		4.893	.000
	Seleksi (X2)	.810	.064	.862	12.698	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Pengujian regresi linear sederhana di atas menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 11,639 + 0,810 X2$  Yang menyatakan bahwa : Hasil perolehan nilai konstanta atau tetap (a) sebesar 11,639 mengindikasikan bahwa ketika variabel seleksi (X2) tidak ada atau bernilai nol (0) maka kualitas kerja pegawai (Y) tetap memiliki nilai sebesar 11,639 poin. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan adalah sebesar 0,810. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika variabel seleksi (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka variabel kualitas kerja pegawai (Y) juga turut serta mengalami peningkatan sebesar 0,810 dengan syarat variabel seleksi diasumsikan bersifat konstan. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Output Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.709	1.411		4.045	.000
	Proses Rekrutmen (X1)	.651	.057	.696	11.368	.000
	Seleksi (X2)	.291	.058	.310	5.063	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Setelah melakukan pengujian regresi linear berganda, peneliti mendapatkan persamaan regresi seperti yang tercantum di bawah ini :  $Y = 5.709 + 0.651 X_1 + 0.291 X_2$  Yang memiliki arti bahwa:

- Perolehan nilai konstanta (a) sebesar 5,709. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika proses rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) memiliki nilai nol, maka kualitas kerja pegawai ( $Y$ ) tetap memiliki nilai sebesar 5,709
- Hasil dari koefisien regresi mencatatkan nilai sebesar 0,651. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika proses rekrutmen mengalami peningkatan maka kualitas kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,651 poin. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya.
- Hasil dari koefisien korelasi pada variabel seleksi ( $X_2$ ) tercatat sebesar 0,291. Hal ini mengindikasikan bahwasanya ketika seleksi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan maka kualitas kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,291. Hal ini juga akan berlaku sebaliknya.

### Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 4. Koefisien Korelasi Parsial  $X_1 - Y$**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.887	.885	2.83630
a. Predictors: (Constant), Proses Rekrutmen ( $X_1$ )				
b. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai ( $Y$ )				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Merujuk kepada hasil olahan SPSS di atas dapat dilihat bahwa perolehan nilai R adalah 0,942. Hasil ini berada pada rentang 0,800 – 1,000 sehingga kedua variabel terindikasi memiliki hubungan yang Sangat Kuat.

**Tabel 5. Koefisien Korelasi Parsial  $X_2 - Y$**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.742	.738	4.28738
a. Predictors: (Constant), Seleksi ( $X_2$ )				
b. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai ( $Y$ )				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Hasil dari olahan SPSS di atas tergambar bahwasanya kedua variabel memiliki hubungan yang Sangat Kuat. Hal ini disebabkan oleh hasil nilai pada R adalah sebesar 0,862 dan hasil tersebut berada pada rentang 0,800 – 1,000.

**Tabel 6. Koefisien Korelasi Simultan  $X_1$  dan  $X_2 - Y$**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.923	.920	2.36370
a. Predictors: (Constant), Seleksi ( $X_2$ ), Proses Rekrutmen ( $X_1$ )				
b. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai ( $Y$ )				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Merujuk kepada hasil olahan SPSS yang telah disajikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap variabel terikat. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai R sebesar 0,961 dan berada pada rentang 0,800 – 1,000.

## Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Parsial X1 – Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.887	.885	2.83630
a. Predictors: (Constant), Proses Rekrutmen (X1)				
b. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Berlandaskan pada data di atas dapat dilihat bahwasanya variabel proses rekrutmen (X1) mampu memberikan pengaruh sebesar 0,887 atau 88,7% terhadap kualitas kerja pegawai. Adapun sebesar 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain selain proses rekrutmen seperti pelatihan dan pengembangan.

**Tabel 8 Koefisien Determinasi Parsial X2 – Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.742	.738	4.28738
a. Predictors: (Constant), Seleksi (X2)				
b. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Merujuk kepada tabel hasil olahan SPSS yang telah disajikan di atas dapat dilihat bahwasanya nilai R-Square sebesar 0,742. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel seleksi (X2) mampu memberikan pengaruh sebesar 74,2% kepada kualitas kerja pegawai (Y). Namun, sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain selain seleksi seperti, tingkat pendidikan calon pegawai.

**Tabel 9 Koefisien Determinasi Simultan X1 dan X2 – Y**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.923	.920	2.36370
a. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Proses Rekrutmen (X1)				
b. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Dilihat dari hasil olahan SPSS yang disajikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai nilai R Square sebesar 0.923, hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas mampu memberikan pengaruh sebesar 92,3% kepada kualitas kerja pegawai. Kemudian, sisanya sebesar 7,7% dipengaruhi oleh faktor lain selain proses rekrutmen dan seleksi, seperti pelatihan, pengembangan dan tingkat pendidikan calon pegawai.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Parsial)

**Tabel 10 Output Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.709	1.411		4.045	.000		
	Proses Rekrutmen (X1)	.651	.057	.696	11.368	.000	.373	2.681
	Seleksi (X2)	.291	.058	.310	5.063	.000	.373	2.681
a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai (Y)								

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 26), 2025

Dalam menentukan ttabel dalam penelitian ini digunakan rumus  $t_{\alpha,df}$  (Taraf Alpha x Degree of Freedom) dimana diketahui nilai  $\alpha$  adalah 0,05 atau 5%. Dengan nilai  $df = (n - 2 -$



1) =  $58 - 3 = 55$ . Hasil ini memperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,004$ . Melihat dari hasil olahan SPSS yang tertera pada tabel 10 ditemukan hasil dari thitung lebih tinggi daripada nilai pada  $t_{tabel}$  yaitu ( $5,063 > 2,004$ ). Adapun nilai pada Sig. lebih kecil daripada 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut mengindikasikan bahwa terjadi penolakan pada  $H_0$  sehingga  $H_2$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara seleksi ( $X_2$ ) terhadap kualitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Kecamatan Batucapeper.

#### Uji F (Simultan)

**Tabel 11 Output Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3685.694	2	1842.847	329.841	.000 <sup>b</sup>
	Residual	307.289	55	5.587		
	Total	3992.983	57			
a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Proses Rekrutmen (X1)						

Sumber : data olahan SPSS 26 (2025)

Untuk selanjutnya dalam menentukan besarnya nilai Dalam uji F, hasil dari Fhitung akan dibandingkan dengan hasil dari Ftabel. Adapun cara yang digunakan untuk mencari Ftabel adalah dengan rumus  $df$  (Tarf Alpha x Degree of Freedom). Dimana diketahui nilai  $\alpha = 0,05$  atau 5% dengan nilai  $df_1 = (k - 1) = (3 - 1) = 2$   $df_2 = n - k = (58 - 3) = 55$ . Sehingga nilai Ftabel didapat hasil 3,16. Dari hasil uji ANOVA yang telah disajikan di atas dapat dilihat bahwa perolehan nilai Fhitung memiliki hasil lebih tinggi daripada Ftabel atau  $329.841 > 3,16$ . Kemudian nilai pada Sig. lebih kecil daripada 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya terjadi penolakan pada  $H_0$  sehingga  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) terhadap kualitas kerja pegawai ( $Y$ ) pada Kecamatan Batucapeper.

#### Pembahasan Penelitian

##### Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Kerja Pegawai

Temuan dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan pada sub-bab sebelumnya menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif serta signifikan antara proses rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap kualitas kerja pegawai ( $Y$ ). Hal tersebut dinyatakan pada hasil uji t dengan hasil thitung sebesar 11.368 dan signifikansi sebesar 0.000. Dimana nilai thitung lebih tinggi daripada  $t_{tabel}$  ( $11.368 > 2,004$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050). Dengan demikian terjadi penolakan  $H_0$  sehingga menyebabkan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa proses rekrutmen yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, memperkuat hubungan antara proses pemilihan kandidat yang tepat dengan produktivitas pegawai di lingkungan kerja. Hal tersebut di atas juga dinyatakan dalam tabel Model Summary yang mencatat hasil nilai R Square sebesar 0.887. Sehingga proses rekrutmen mampu memberikan pengaruh kepada kualitas kerja pegawai pada Kecamatan Batucapeper sebesar 88,7%. Kemudian sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi variabel lain selain proses rekrutmen. Temuan dalam riset ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ading Sunarto dan Diva Aprianda (2021). Penelitian yang dilakukan juga menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap produktivitas kinerja guru dengan skor koefisien korelasi sebesar 0,535. Peneliti menyimpulkan bahwa proses rekrutmen memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja pegawai di Kecamatan Batucapeper. Melalui analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara efektivitas proses rekrutmen terhadap kualitas kerja pegawai. Proses rekrutmen yang baik mencakup serangkaian tahapan yang dirancang untuk menilai dan memilih kandidat terbaik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tepat dan selektif proses rekrutmen yang dilakukan, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai.

### **Pengaruh Seleksi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai**

Temuan dari hasil analisis statistik yang dilakukan pada sub-bab sebelumnya maka didapatkan kesimpulan bahwasanya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi (X2) terhadap kualitas kerja pegawai (Y). Hal ini dinyatakan dalam hasil uji t yang menunjukkan bahwasanya hasil nilai thitung lebih tinggi daripada ttabel ( $5.063 > 2,004$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.050). dengan ini maka terjadi penolakan pada  $H_0$  sehingga  $H_2$  diterima. Hal tersebut diatas juga dibuktikan dengan perolehan nilai R-Square pada tabel model summary sebesar 0.742. Ini mengindikasikan bahwa seleksi (X2) mampu memberikan pengaruh kepada kualitas kerja pegawai sebesar 74,2% dan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain seleksi. Temuan ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Supriyadi (2020). Hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan persamaan regresi  $Y = 7,018 + 0,362 X_1 + 0,637 X_2 + e$ . Ini mengindikasikan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh kepada kinerja karyawan adalah seleksi dengan nilai 0,637 diikuti oleh variabel rekrutmen dengan nilai 0,362. Dengan perolehan hasil uji t tersebut telah mengungkapkan bahwa seluruh variabel independen yang disebutkan pada penelitian tersebut mampu memberikan pengaruh kepada variabel dependen dengan perolehan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,534. Peneliti menyimpulkan bahwa proses seleksi yang dilakukan di Kecamatan Batuceper secara nyata mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai, karena proses seleksi yang baik dan tepat akan memastikan bahwa hanya kandidat dengan kualifikasi dan keterampilan terbaik yang diterima. Seleksi yang efektif tidak hanya memperhatikan kemampuan teknis calon pegawai, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian sikap, nilai, dan potensi adaptasi mereka terhadap budaya kerja di organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

### **Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai**

Merujuk kepada hasil analisis statistik yang telah dilakukan maka ditemukan kesimpulan bahwa secara bersama-sama, proses rekrutmen dan seleksi mampu memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Kecamatan Batuceper. Hal ini diungkapkan pada hasil uji ANOVA yang mencatat perolehan nilai Fhitung lebih tinggi daripada Ftabel ( $329.841 > 3,16$ ), dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyebabkan terjadinya penolakan pada  $H_0$  sehingga  $H_3$  diterima. Temuan pada Model Summary juga menunjukkan bahwa nilai pada R-Square adalah 0.923. Ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar 92,3% dan sisanya sebesar 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain proses rekrutmen dan seleksi. Hasil dari riset ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu oleh Simforianus Sullivan Kurniadi (2021). Dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran kepada tiap perusahaan dalam melakukan seleksi karyawan baru. Peneliti menyimpulkan bahwasanya rekrutmen yang terstruktur dan selektif memastikan bahwa hanya calon pegawai yang memenuhi syarat dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang berhasil direkrut. Proses ini tidak hanya memperhitungkan kemampuan teknis, tetapi juga memperhatikan kecocokan karakter dan potensi calon pegawai untuk berkembang di lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, seleksi yang ketat berperan sebagai penyaring terakhir untuk memastikan bahwa pegawai yang diterima benar-benar mampu beradaptasi dengan budaya kerja serta mampu berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi

### **KESIMPULAN**

Setelah melakukan analisis statistik dan memberikan pembahasan, peneliti akan menarik kesimpulan dari hasil riset yang dilakukan pada bab sebelumnya. Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu, Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Proses

Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kualitas Kerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t untuk variabel Proses Rekrutmen (X1) yang menunjukkan thitung sebesar 11,368 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengingat thitung lebih besar dari ttabel ( $11,368 > 2,004$ ) dan nilai signifikansi berada di bawah 5% (0,050), maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Seleksi (X2) terhadap variabel Kualitas Kerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t untuk variabel Seleksi (X2) yang menunjukkan thitung sebesar 5,063 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena thitung lebih besar daripada ttabel ( $5,063 > 2,004$ ) dan nilai signifikansi berada di bawah 5% (0,050), maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Terdapat pengaruh signifikan antara Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kualitas Kerja Pegawai. Dari hasil analisis ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 329,841, sementara nilai Ftabel ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 55$  adalah 3,16. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $\alpha$  0,05) atau  $329,841 > 3,16$ , dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa Proses Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2016). Manajemen dan evaluasi kinerja. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agus Tulus. (2014). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alamsyah, R., Salju, & Rizal, M. (2022). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Kota Palopo. (Jurnal atau artikel tidak dijelaskan lebih lanjut).
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2018). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bangun, W. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2018). Human resource management. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Erlina, & Mulyani, S. (2017). Metodologi penelitian. Medan: USU Press.
- Fahmi, I. (2014). Perilaku organisasi: Teori, aplikasi, dan kasus. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2015). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi ketiga). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., et al. (2018). Organisasi: Perilaku, struktur, proses. Jakarta: Binapura Aksara.
- Gomes, F. C. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2019). Hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. (Laporan penelitian, tidak diterbitkan).
- Hasan Nongkeng, Armanu, Troena, E. A., & Setiawan, M. (2014). Pengaruh pemberdayaan, komitmen organisasional terhadap kinerja dan kepuasan kerja dosen. (Artikel tidak diterbitkan).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hindriari, R. (2018). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Lestari Sentosa. (Skripsi, tidak diterbitkan).
- Irpan. (2019). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Setra Sari Pancoran Timur Jakarta Selatan. (Skripsi, tidak diterbitkan).
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, D. N. (2016). Pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Wonosobo. (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta).
- Kurniadi, S. S. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap performa kinerja karyawan. (Skripsi, tidak diterbitkan).
- Mahsun. (2014). Metode penelitian bahasa: Tahapan strategi, metode, dan teknik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2018). Manajemen mutu sumber daya manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manzoor, S. R., et al. (2018). Effect of teamwork on employee performance. (Jurnal atau artikel tidak dijelaskan lebih lanjut).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: In Media.
- Munandar, A. S. (2018). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Pasolong, H. (2018). Teori administrasi publik. Bandung: Alfabeta.
- Priana, S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Rezeki Intani Mandiri. (Skripsi, Universitas Widyatama).
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, & Sunarto. (2017). Pengantar statistika. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2014). Metode & teknik menyusun proposal penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). Perilaku organisasi (Tim Indeks, Alih Bahasa). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). Management. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2018). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2016). Metode penelitian untuk bisnis (Edisi ke-4). Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyana, V. Y. (2018). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. (Skripsi, tidak diterbitkan).
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian, S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2014). Kinerja pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2016). Metode penelitian pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sunarni, T., & Istanti, V. (2017). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Interbis Sejahtera Palembang. (Skripsi, tidak diterbitkan).
- Sunyoto, M. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Supriyadi. (2020). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departement Store OPI Mall Palembang. (Skripsi, tidak diterbitkan).
- Suryabrata, S. (2018). Metodologi penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Tika, P. (2018). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tunjungsari, P. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. (Skripsi, tidak diterbitkan).
- Ukhludia, R. N., & Andayani, K. V. (n.d.). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Koperasi BMT Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang. (Skripsi, tidak diterbitkan).
- Umar, H. (2018). Metode penelitian untuk skripsi dan tesis. Jakarta: Rajawali.
- Vemil, V., Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT AIC Jaya Kota Sawahlunto.
- Waluyo, M. (2018). Psikologi industri. Jakarta: Akademia Permata.
- Wibowo. (2014). Manajemen kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2018). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Fajar Interpretama Offset..
- Zahrah, D. K. (2018). Pengaruh proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Cabang Sudirman-Jakarta Selatan. (Skripsi, tidak diterbitkan).