

**PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH RADEN MATTATHER JAMBI**



ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN ..... 19/5/23  
FAKULTAS EKONOMI .....  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

**Skripsi oleh:**

**MAHDI GHUFRON HIDAYAT**

**01011482023020**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN  
TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH RADEN MATTATHER JAMBI**

Disusun oleh:

Nama : Mahdi Ghufron Hidayat  
NIM : 01011482023020  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Tanggal: 9 Agustus 2023

Dosen Pembimbing,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.  
NIP. 196211101991031006

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH RADEN MATTATHER JAMBI

Disusun oleh :

Nama : Mahdi Ghufron Hidayat  
NIM : 01011482023020  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

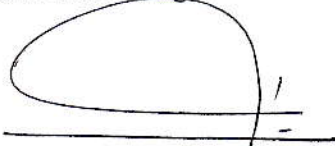
ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN 9/23  
FAKULTAS EK



Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Senin, 11 September 2023 dan telah memenuhi syarat.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 11 September 2023

Dosen Pembimbing



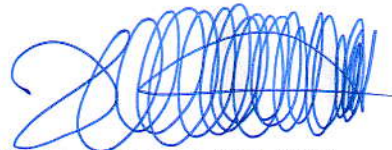
Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.  
NIP. 192111019910310069

Dosen Penguji



Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 19860520202012210

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., MM  
NIP. 198907112018031061

## SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mahdi Ghufron Hidayat  
NIM : 01011482023020  
Jurusan : Manajemen (S1 asal D3)  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi.

Pembimbing : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.

Tanggal Ujian : 11 September 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar sarjana.

Palembang,  
Pembuat Pernyataan



Mahdi Ghufron Hidayat  
NIM. 01011482023020

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rezeki dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat dan salam penulis sampaikan untuk Nabi Muhammad SAW, semoga kita semua mendapatkan syafa'at-Nya di yaumul akhir kelak. Amin ya rabbal aalamin.

Penulis skripsi ini mengambil judul “Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi”. Ada pun tujuan utama dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Demikian skripsi ini saya buat dengan sebaik mungkin. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.

Palembang, 11 September 2023

Penulis,



Mahdi Ghufon Hidayat  
NIM. 01011482023020

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul **Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi**. Tujuan pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari banyak mendapat saran, bimbingan, dan bantuan berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing selama penulis melaksanakan perkuliahan.
3. Bapak Dr. Ir, Yos Karimudin, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi.
4. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si, selaku dosen penguji skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk menilai, membimbing dan memberikan saran atas skripsi yang saya kerjakan.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen, Staff, dan Pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Seluruh pegawai dan perawat RSUD Raden Mattaher Jambi yang telah banyak membantu dan memberikan pengetahuan selama Penulis melakukan penelitian.
7. Laboratorium Manajemen Perkantoran dan Kesekretariatan yang telah memfasilitasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kedua orang tua dan adik-adik yang saya cintai, yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan pada penulis dalam menuntut ilmu.
9. Semua teman-teman seperjuangan khususnya mahasiswa/mahasiswi Manajemen Alih Program S1 asal D3 Angkatan 2020.

Semoga atas segala hal yang telah diberikan kepada saya, dibalas oleh Allah SWT dengan berlipat ganda dan semoga kita semua senantiasa mendapatkan perlindungan dan kasih sayang-Nya.

Palembang, 11 September 2023

Penulis,



Mahdi Ghufroon Hidayat  
NIM. 01011482023020

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

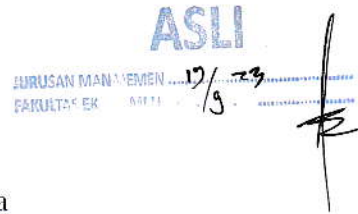
Nama : Mahdi Ghufron Hidayat

NIM : 01011482023020

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi



Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.  
NIP. 196211101991031006

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., MM  
NIP. 198907112018031001



## ABSTRAK

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN 15/22  
FAKULTAS EKONOMI MUJURI

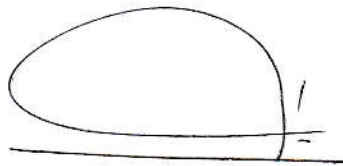
### PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH RADEN MATTATHER JAMBI

Oleh:  
Mahdi Ghufroon Hidayat

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattather Jambi. Desain penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dibantu dengan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu perawat yang diterima pada tahun 2021 dan 2022 dengan jumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Data diolah menggunakan program SPSS *release 23*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ditolak dengan besaran determinasi sebesar 0,6%.

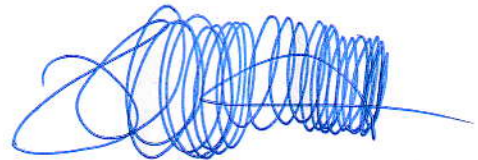
**Kata Kunci: Rekrutmen, Kinerja**

Dosen Pembimbing,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.  
NIP. 196211101991031006

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjiri, S.T., MM  
NIP. 198907112018031001

**ABSTRACT**

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN ..... 19/9/23  
FAKULTAS EKONOMI .....  
UNIVERSITAS .....  

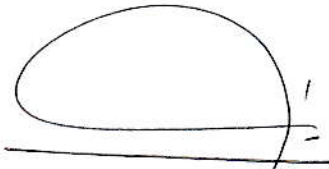

**THE EFFECT OF RECRUITMENT ON NURSES PERFORMANCE AT  
REGIONAL PUBLIC HOSPITAL RADEN MATTATHER JAMBI**

By:  
Mahdi Ghufroon Hidayat

*This study aims to analyze the effect of recruitment on the performance of nurses at the Regional General Hospital Raden Mattather Jambi. The design of this research is a quantitative method assisted by descriptive. The sample in this study used purposive sampling, nurses who were accepted in 2021 and 2022 with total 52 people. This study uses primary data obtained through questionnaires. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The data were processed using the SPSS release 23. The results of this study indicate that the recruitment hypothesis has a positive and significant effect on nurse performance is rejected with a determination value 0.6%.*

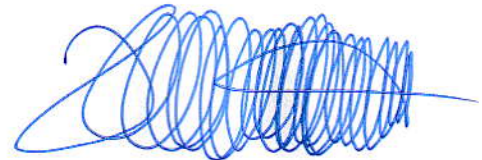
**Keywords: Recruitment, Performance**

Dosen Pembimbing,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.  
NIP. 196211101991031006

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., MM  
NIP. 198907112018031001

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b><i>ABSTRACT</i> .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1. Landasan Teori .....	7
2.1.1 Teori Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Teori Kebutuhan .....	8
2.2. Rekrutmen .....	8
2.2.1. Pengertian Rekrutmen .....	8
2.2.2. Tujuan Rekrutmen .....	9
2.2.3. Sumber Rekrutmen.....	9

2.2.4. Prinsip-prinsip Rekrutmen .....	10
2.2.5. Proses Rekrutmen.....	11
2.2.6. Hambatan Rekrutmen.....	12
2.2.7. Indikator Rekrutmen .....	14
2.3. Kinerja.....	15
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	15
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.3.3. Penilaian Kinerja .....	15
2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja .....	16
2.3.5. Indikator Kinerja .....	17
2.4. Hubungan Rekrutmen dengan Kinerja.....	18
2.5. Penelitian Terdahulu.....	19
2.6. Kerangka Konseptual .....	24
2.7. Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	26
3.2. Rancangan Penelitian.....	26
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	26
3.3.1. Jenis Data .....	26
3.3.2. Sumber Data.....	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.5. Populasi dan Sampel .....	28
3.5.1. Populasi .....	28
3.5.2 Sampel .....	28
3.6. Uji Instrumen Penelitian .....	29
3.6.1. Uji Validitas .....	29
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	30
3.7. Metode Suksesif Interval .....	30
3.8. Teknik Analisis Data .....	30
3.8.1. Uji Regresi Linier Sederhana .....	30

3.8.2. Koefisien Korelasi .....	31
3.8.3. Uji Determinasi .....	32
3.8.5. Uji t.....	32
3.9. Definisi Operasional Variabel .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1. Gambaran Umum RSUD Raden Mattaher Jambi .....	35
4.1.1. Visi dan Misi RSUD Raden Mattaher Jambi.....	36
4.1.2. Struktur Organisasi RSUD Raden Mattaher Jambi .....	37
4.2. Profil Responden.....	37
4.2.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.2.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	38
4.2.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	39
4.2.4. Analisis Distribusi Frekuensi Penelitian.....	40
4.2.4.1. Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Rekrutmen.....	40
4.2.4.2. Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	44
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	51
4.3.1. Uji Validitas .....	51
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	53
4.4. Metode Suksef Interval .....	54
4.5. Teknik Analisis Data .....	54
4.5.1. Uji Regresi Linier Sederhana .....	54
4.5.2. Koefisien Korelasi .....	55
4.5.3. Uji Determinasi .....	56
4.5.4. Uji t.....	56
4.6. Pembahasan.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Hasil Kuesioner Pra-Survey Kinerja Perawat RSUD Raden Mattaher Jambi.....	3
Tabel 1.2. Penerimaan Perawat Baru RSUD Raden Mattaher Jambi.....	4
Tabel 1.3. Syarat Minimal Pendidikan dengan Realita di Lapangan .....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1. Skala Pengukuran Likert .....	28
Tabel 3.2. Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	31
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Rekrutmen.....	40
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja	44
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Rekrutmen.....	51
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kinerja.....	52
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kinerja [Valid].....	53
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	54
Tabel 4.11. Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	55
Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	55
Tabel 4.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	56
Tabel 4.14. Hasil Uji t.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 4.1. Struktur Organisasi RSUD Raden Mattaher Jambi .....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran II	Hasil Kuesioner Pra-Survey Kinerja Perawat .....	75
Lampiran III	Hasil Pengolahan Data Penelitian Uji Validitas X .....	76
Lampiran IV	Hasil Pengolahan Data Penelitian Uji Validitas Y .....	77
Lampiran V	Hasil Pengolahan Data Penelitian Uji Reliabilitas.....	81
Lampiran VI	Hasil Pengolahan Data Penelitian Metode Suksesif Interval .....	82
Lampiran VII	Hasil Pengolahan Data Penelitian Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji t .....	90
Lampiran VIII	Hasil Pengolahan Data Penelitian Koefisien Korelasi.....	91
Lampiran IX	Hasil Pengolahan Data Penelitian Uji Determinasi .....	92
Lampiran X	Distribusi Nilai T Tabel dan R Tabel.....	93
Lampiran XI	Dokumentasi RSUD Raden Mattaher Jambi .....	95



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Persaingan antara perusahaan semakin ketat seiring berkembangnya teknologi saat ini. Hal ini tentunya harus diimbangi dengan kemampuan perusahaan dalam mengatur sumber daya manusia (SDM) yang memadai menjadi unggul dan mandiri. Unggul dalam hal kualitas kerja, sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dan mandiri dalam hal disiplin kerja. Dengan begitu, sekarang SDM yang telah memiliki posisi pada perusahaan tidak lagi harus diawasi dalam pekerjaannya, akan tetapi SDM tersebut harus mampu bekerja keras sesuai bidang keahliannya dan bekerja tanpa paksaan (Ajabar, 2020).

SDM adalah aset utama perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. SDM berupa sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan suatu perusahaan. Baik atau tidaknya sebuah perusahaan dijalankan tentu sangat bergantung pada ketersediaan SDM yang ada. Dengan adanya kemampuan para pekerja dan kualitas SDM dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar (Putra dan Sari, 2022).

Umumnya sebuah perusahaan memiliki salah satu divisi dalam melakukan kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat (*recruitment*). Divisi ini berada dalam kendali bidang SDM yang bertujuan mencari karyawan yang cakap dan terampil baik secara kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan dalam melakukan perekrutan para pekerja harus serius, karena proses ini sangat penting yang menyangkut beberapa hal di antaranya berkenaan dengan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang

didasar pada analisis pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan (Noviyanti dan Utami, 2022).

Kegiatan rekrutmen adalah salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen SDM. Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika perusahaan membutuhkan karyawan lalu membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan (*qualified*) sesuai dengan jabatan. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik (Priansa, 2018).

Setelah mendapatkan karyawan yang diinginkan, perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan kinerja karyawan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja perlu dilakukan penilaian kerja (*performance appraisal*). Penilaian kinerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang, terutama lewat umpan balik (*feedback*) dan hasil penilaian tersebut. Penilaian kinerja dalam perusahaan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk menjelaskan tujuan, standar, serta motivasi kerja pada waktu berikutnya (Fauzi dan Nugroho, 2020).

RSUD Raden Mattaher Jambi merupakan salah satu rumah sakit di Jambi yang sangat memperhatikan SDM dan kinerja, terutama perawat. Tujuannya adalah agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Untuk mengetahui kinerja perawat tersebut, peneliti sempat melakukan persebaran kuesioner pra-survey kinerja perawat kepada 15 orang perawat. Hasil dari kuesioner ini untuk menggambarkan

kondisi kinerja perawat RSUD Raden Mattaher Jambi. Pra-survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan kinerja. Pernyataan dikutip dari jurnal Sarinda (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung. Berikut ini adalah indikator utama dari hasil pra-survey kinerja perawat RSUD Raden Mattaher Jambi.

Tabel 1.1. Hasil Kuesioner Pra-survey Kinerja Perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi

NO	Indikator	Ya	Tidak	Ya %	Tidak %
1	Kualitas hasil kerja ( <i>Quality of the Work</i> )	22	23	48,89%	51,11%
2	Ketepatan waktu dan kecepatan penyelesaian kerja ( <i>Promptness</i> )	45	0	100%	0%
3	Inisiatif ( <i>Initiative</i> )	44	1	97,77%	2,23%
4	Kemampuan ( <i>Capability</i> )	55	5	91,67%	8,33%
5	Komunikasi ( <i>Communication</i> )	23	22	51,11%	48,89%
Jumlah		189	51		
Persentase		78,75%	21,25%		

Sumber: Kuesioner Pra-Sruvey Kinerja Perawat RSUD Raden Mattaher Jambi 2023

Berdasarkan Tabel 1.1. menunjukkan bahwa sebagian besar perawat RSUD Raden Mattaher Jambi menjawab “Ya” atas pernyataan-pernyataan pada indikator yang diajukan dengan nilai sebesar 78,75%. Namun masih terdapat dua indikator yang dominan menjawab “Tidak” pada indikator kualitas hasil kerja sebesar 51,11% dan komunikasi sebesar 48,88%. Hal ini berarti terdapat indikasi bahwa kinerja yang masih kurang baik. Untuk hasil pra-sruvey kinerja perawat lebih lengkap bisa dilihat pada lampiran II.

RSUD Raden Mattaher secara berkala melakukan perekrutan SDM agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja perawat menjadi lebih baik lagi dalam memberikan pelayanan terbaiknya. Setiap tahunnya RSUD Raden Mattaher Jambi

selalu melakukan perekrutan untuk mengisi lowongan yang kosong. Ada pun jumlah data penerimaan perawat baru yang dilakukan RSUD Raden Mattaher Jambi selama lima tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.2. Penerimaan Perawat Baru RSUD Raden Mattaher Tahun 2018-2022

No	Tahun	Rekrutmen oleh Pemerintah (Orang)	Rekrutmen oleh Rumah Sakit (Orang)	Jumlah (Orang)
1	2018	13	0	13
2	2019	7	5	12
3	2020	24	6	30
4	2021	19	8	27
5	2022	1	24	25
Jumlah		64	43	107

Sumber: RSUD Raden Mattaher Jambi 2023

Dapat dilihat dari Tabel 1.2. mengenai jumlah penerimaan perawat baru yang dilakukan RSUD Raden Mattaher Jambi pada periode 2018-2022 terjadi peningkatan dan penurunan jumlah penerimaan perawat. Setiap tahunnya mengalami jumlah perekrutan yang berbeda-beda. Hal itu terjadi karena ada perawat yang pensiun, mutasi kerja, dan kebutuhan tenaga kerja untuk menangani jumlah kunjungan pasien yang terus meningkat dari waktu ke waktu.

Untuk menjadi perawat di RSUD Raden Mattaher Jambi, rumah sakit ini memiliki spesifikasi pekerjaan yang diinginkan. Syarat minimal pendidikan menjadi hal yang paling utama, yaitu minimal lulusan Diploma III (D3). Berikut ini perbandingan syarat minimal pendidikan yang diinginkan dengan realita yang ada di lapangan.

Tabel 1.3. Syarat Minimal Pendidikan dengan Realita di Lapangan

Syarat Minimal Pendidikan	Realita	Jumlah (Orang)
Diploma III (D3)	1. SPK/SPKU/D1 Anak	33
	2. D3 Keperawatan	277
	3. S1 Keperawatan	65
	4. S2 Keperawatan	0
	5. Ners	10
Total		385

Sumber: RSUD Raden Mattaher Jambi 2023

Berdasarkan Tabel 1.3. syarat utama menjadi perawat saat ini adalah minimal pendidikan Diploma III (D3). Realita di lapangan sebagian besar telah memenuhi kualifikasi. Bahkan ada juga yang berada di atas kualifikasi seperti S1 Keperawatan sebanyak 65 orang dan Ners 10 orang. Namun ada sebanyak 33 orang masih berada di bawah kualifikasi.

Sesuai dengan pembahasan sebelumnya maka didapatkan *research gap* untuk mendukung penelitian ini. Menurut Putang (2017) dan Wulandari (2022) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Manneh dan Adesopo (2022) dan Saputra dkk., (2020) bahwa rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dengan mengetahui latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Ada pun tujuan yang dilakukan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja perawat pada RSUD Raden Mattaher Jambi.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi beberapa pihak yang membacanya, di antaranya adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bisa menjadi referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama rekrutmen dan kinerja, serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan berikutnya bagi RSUD Raden Mattaher Jambi dalam mengkaji terkait rekrutmen dan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Leon A., dkk. 2020. *Human Capital Management*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Adaoma, Chukwu and Onuoha. 2022. *Recruitment Methods and Employee Performance in Public Institutions in Rivers State*. IJAAR PUBLISHING. Volume 2, Nomor 1, Halaman 45 – 53. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amirullah, 2022. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Bormasa, Monica Feronica, 2022. *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Daengs, Achmad. 2022. *Membangun Kinerja Karyawan*. Surabaya: Unitomo Press.
- Diwyarthi, Made Santi, dkk. 2022. *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Dzahabiyah, dkk. 2022. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Dua Palembang*. Jembatan Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Sriwijaya. Volume 19, Nomor 1, Halaman 70 – 84. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Equatora, Muhammad Ali dan Manting, Lolong. 2021. *Teknik Pengumpulan Data Klien*. Bandung: Bitread Publishing.
- Fauzi, Akhmad dan Nugroho, Rusdi Hidayat. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fitrianti, Dewi dan Prasada, Dodi. 2021. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara*. Jurnal HUMMANSI. Volume 4, Nomor 2, Halaman 23 – 33. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi: 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Luh Titi. 2022. *Buku Ajar Implementasi Teknik Analisis Data*

*Kuantitatif (Penelitian Kesehatan)*. Jakarta: PT. Scifintech Andrew Wijaya.

- Handayani, P dan N. A. B., Sinulingga. 2018. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course*. Deliserdang: Journal of Manajement Science (JMAS). Volume 1, Nomor 1, Halaman 24 – 28. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Haryaka, Usfandi. 2021. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*. Banyumas: CV. Amerta Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutasuhut, Julianto, Halim dan Syamsuri, Rasyid. 2023. *Sistematika Karya Tulis*. Medan: Merdeka Kreasi Group.
- Imucheri, Rose. 2022. *Recruitment Process and Employee Performance in Pallisa District Local Goverment*. Busitema University. Volume 18, Nomor 2, Halaman 41 – 57. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Inarotaly, Pinka Rakasiswi Anggraeny Sisil. 2021. “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Retailindo Dewata”. Repository Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, <http://repository.untag-sby.ac.id/11002/>. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Iswati, Muslich Anshori Sri. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan (AUP).
- Janet, Serafina. 2018. *Effects of Recruitment Process On Employee Performance On Employee Performance – A Survey of Life Insurance Companies In Kenya*. International Journal of Business Management and Finance – Carnegie Mellon University. Volume 1, Nomor 52, Halaman 899 – 910. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). 2022. “Wawancara”. [kbbi.web.id](http://kbbi.web.id). Diakses pada 11 Desember 2022.
- Leander, Darius. 2022. “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi”. Universitas Batanghari Jambi, <http://repository.unbari.ac.id/1243/1/Darius%20Leander%201800861201017>. Diakses pada 12 September 2023.
- Lestari, Dian. 2018. “Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BRI Syariah KC



Solo Veteran)”. E-Repository Universitas Islam Negeri Salatiga, <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/3197/>. Diakses pada 20 Juni 2023.

Lie, Darwin, dkk. 2022. *Perencanaan dan Pembangunan SDM*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Lotulong, Fenezha J. dan Uhing, Yantje. 2018. *Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank BRI, Tbk Manado)*. EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi. Volume 6, Nomor 4, Halaman 3483 – 3492. Diakses pada 20 Juni 2023.

Maiyer, Saela. 2020. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Frontliner pada Bank BNI Kantor Cabang Salatiga*. BISECER (Business Economic Entrepreneurship). Volume 3, Nomor 2, Halaman 90 – 97. Diakses pada 20 Juni 2023.

Manneh, Yankuba and Adesopo, Ayo. 2022. *Effect of Recruitment and Selection Methods on Employee Performance in the Public Service of the Gambia*. Kanada: Canadian Social Science. Volume 18, Nomor 1, Halaman 109 – 123. Diakses pada 20 Juni 2023.

Misbahuddin dan Hasan, 2022. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi Ke-2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mukayan, Imam. 2017. “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru) Periode 2014 – 2016”. Jurnal Online Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, <https://www.neliti.com/id/publications/206443/pengaruh-rekrutmen-terhadap-kinerja-karyawan-kasus-hotel-resty-menara-pekanbaru>. Diakses pada 20 Juni 2023.

Muntazori, Ahmad dkk. 2020. “KIBAR 2020 Proceedings of the 1st Konferensi Internasional Berbahasa Indonesia Universitas Indraprasta PGRI. CCER dan EAI Research Meets Innovation”, [https://www.google.co.id/books/edition/KIBAR\\_2020/V9FjEAAQBAF?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/KIBAR_2020/V9FjEAAQBAF?hl=id&gbpv=1). Diakses pada 24 Juni 2023.

Musadad, H. Anwar dkk., 2023. *Manajemen Organisasi dan SDM: Implementasi Pengelolaan SDM dan Sumber Daya Teknologi*. Padang: GET Press Indonesia.

Nanda, Chintia Mega. 2022. “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: The Axana Hotel Padang)”. Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, <http://eprints.umsb.ac.id/419/1/SKRIPSI%20CHINTIA%20MEG>

A%20NANDA. Diakses pada 12 September 2023.

- Noer, Siti W.P., dkk. 2017. *Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi. Volume 5, Nomor 2, Halaman 697 – 705. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Noviyanti dan Utami, Dian Arlupi. 2022. *Rekrutmen Kepegawaian*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Nugraha, Billy. 2021. *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Surakarta: CV Pradina Pustaka Grup.
- Pamungkas, Canggih Ajika. 2017. *Pengantar dan Implementasi Basis Data*. Sleman: CV Budi Utama.
- Prasetia, Indra. 2022. *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik*. Medan: UMSU PRESS.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Poernomo, H dan Hartono, Eka. 2019. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo*. J-MACC: Journal of Management & Accounting. Volume 2, Nomor 1, Halaman 87 – 101. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Pohan, Albert Efendi. 2020. *Konsep Pembelajaran Daring Berbasis Pendekatan Ilmiah*. Purwodadi: CV Sarnu Untung.
- Putang, Brian A. 2020. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Sentosa Manado*. E-Journal Universitas Sam Ratulangi. Volume 1, Nomor 1, Halaman 6 – 11. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Putra, Surya Alamsyah dan Sari, Vina Winda. 2022. *Pengadaan SDM Perusahaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Qomusuddin, Ivan dan Romlah, Siti. 2021. *Analisis Data Kuantitatif dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Ruslanto. 2018. “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Perawatan pada Rumah Sakit Islam Faisal Makassar”. Universitas

Muhammadiyah Makassar, [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2524-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2524-Full_Text.pdf). Diakses pada 12 September 2023.

- Sa'adah, Lailatus, dkk. 2020. *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Jombang: LPPM.
- Sihombing, Desy Natalia, dkk. 2019. *Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangunan Minahasa*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Negeri Manado. Volume 4, Nomor 2, Halaman 67 – 78. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Simarmata, Glory. 2022. *Ingin Cepat Kerja*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Sutroyanto. 2019. “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. NGK Ceramics Indonesia di Kawasan EJIP Cikarang Selatan”. Universitas Pelita Bangsa, <https://ecampus.pelitaibangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?ref=25535&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&clazz=ais.database.model.file.LampiranLain>. Diakses pada 12 September 2023.
- Syarief, Faroman, dkk.,. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakit Persada Bandung.
- Rahmawati. 2022. *Apa Saja Variabel Penelitian dalam Bidang Marketing???* (Panduan bagi Peneliti Pemula). Samarinda: Mulawarman University Press.
- Riyanto, Slamet dan Hatmawan, Aglis Andhita. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Sleman: Deepublish.
- Roflin, Eddy, Liberty, Iche Anriyani dan Pariyana. 2021. *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Rukmini, Harahap, Nurain dan Wibowo, Muhammad Rizaldy. 2021. *Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Bisnis Ritel di Kota Medan*. Jurnal Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah. Volume 3, Nomor 1, Halaman 520 – 523. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Safitri, Eka. 2019. “Pengaruh Rekrutmen Karyawan Bertalenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Utama Kediri”. Kediri: Repository Universitas Kediri,

<http://repository.unik-kediri.ac.id/26/>. Diakses pada 20 Juni 2023.

- Saputra, Heru, Soleh, Ahmad dan Gayatri, Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri. 2020. *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu*. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia. Volume 3, Nomor 2, Halaman 187 – 197. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Saputra, M. Harry K dan Fadila. 2020. *Panduan Pembuatan Aplikasi Monitoring dan Penilaian Kinerja Pengembangan Talent Pada Perusahaan*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Sarinda, Fathia. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandung”. Maranatha Repository System, <http://repository.maranatha.edu/26702/>. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Sihotang, Kasdin. 2020. *Kerja Bermartabat: Kunci Meraih Sukses*. Jakarta: Univeritas Atma Jaya.
- Sinaga, Onita Sari dkk. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryana, Bambang dan Agusady, Ricky. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sukron, Muhammad. 2022. *Manajemen Profesional Guru Madrasah di Abad 21*. Bandung: Indonesia Emas Group.
- Supriyati, Ester dan Hutapea, Joan. 2020. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Sekolah Advent Parongpong*. Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humniora. Volume 3, Nomor 9, Halaman 41 – 53. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin & Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syamsudin dan Gentari Ratu Erlina. 2021. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Logistik PT. Sankyu Indonesia di Kota Cilegon*. Jurnal Ekonomi Vokasi. Volume 5, Nomor 1, Halaman 25 – 33. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Tlonaen, Alex Willem. 2022. *The Effects of Recruitment and Training on Performance: A Case Study of Indonesia National Police Personnel in the United Nations Mission in Sudan*. KnE Social

Sciences. Volume 2022, Halaman 816 – 837. Diakses pada 20 Juni 2023.

- Utama, Zahera Mega. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta Timur: UNJ PRESS.
- Wangui, Nderitu and Felistus, Makhamara. 2021. *Effects of Recruitment and Selection and Performance of Private Secondary Schools in Nyeri County, Kenya*. European Journal of Education Studies. Volume 8, Nomor 9, Halaman 273 – 289. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Wardani, Laila Meiliyandrie Indah dan Anggadita, Ritia. 2021. *Konsep Diri dan Konformitas pada Perilaku Konsumtif Remaja*. Pekalongan: Penerbit NEM.
- Wicaksana, Seta A, Asrunputri, Aisyah Pia dan Ramadhania, Andita Putri. 2020. *Industri dan Organisasi Pendekatan Integratif dalam Menghadapi Perubahan*. Siak Sri Indapura: DD Publishing.
- Wijaya, Candra, Hidayat, Rahmat dan Rafida, Tien. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wulandari, Fitria Desy. 2022. “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandung Kunafe”. Universitas Pasundan Institutional Repositories & Scientific Journals, <http://repository.unpas.ac.id/57311/>. Diakses pada 20 Juni 2023.
- Yadnya, I Dewa Gede Sayang Adi. 2022. *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Yuanda, Dimas. 2022. “Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru”. Universitas Islam Riau, <https://repository.uir.ac.id/14352/1/175210690>. Diakses pada 12 September 2023.
- Yulianto, Nur Achamad Budi, Maskan, Mohammad dan Utaminingsih, Alifulahtin. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Polinema Press.
- Yuyut, Setyorini, dkk., 2021. *Antologi Esai Jilid 1*. Karanganyar: YLGI.
- Zuhriyalsyah. 2018. “Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera”. Universitas Islam Riau, <https://repository.uir.ac.id/6226/1/145210505>. Diakses pada 12 September 2023.