

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI
KEPUTUSAN PROSES SELEKSI
PENERIMAAN KARYAWAN DI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD)
KAB. NGANJUK**

Ika Novaliana

Abstract

This study aims to examine the factors - factors that potentially influence the decision of the selection process of recruitment in the General Hospital of kab. Nganjuk.

The variables used in this study, is the level of education, gender (sex), age, physical state and attractiveness, expertise, and experience working as independent variables and the process of recruitment, selection decision as the dependent variable. Total sample used in this study were 81 samples of 430 population. In connection with the possibility of internal factors that occur in hospitals Nganjuk of 81 shared turned out a total of 61 were returned and can be processed.

Data analysis technique used is multiple linear regression, validity and reliability, the classic assumption test and hypothesis testing using the F test and t test. Processing data using SPSS 16.0 software. The results of the study based on simultaneous test (F) turns F count (1,086) $F \leq$ critical (2.271989) meaning factors - factors including education level, gender

(sex), age, physical state and attractiveness, expertise, and work experience simultaneously does not affect the decision process selection process for employees in hospitals Nganjuk. By using partial test (t), t (level of education: -0.882, gender: -0.988, age: 0,939, physical state and attractiveness: 0,482, expertise: 0.712, work experience: 1,104) \leq Critical (2,004) all not influential partially on the decision process selection process for employees in hospitals Nganjuk. And test the coefficient of determination (0.9%) shows that the factors - factors such as education level, gender (sex), age, physical state and attractiveness, skills, and work experience do not affect the decision of the selection recruitment process.

Keywords: Selection of potential factors, Decision of the selection process

PENDAHULUAN
Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi begitu cepat. Hal tersebut mendorong investasi di bidang Sumber Daya Manusia merupakan sesuatu yang penting bagi kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi adalah karyawan, ini dikarenakan karyawan memiliki peranan yang sangat menentukan berhasil atau

tidaknya mencapai tujuan. Maka dari itu setiap organisasi harus selalu berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan dalam posisinya yang benar agar pelaksanaan pekerjaan berdaya guna dan berhasil guna.

Dalam memperoleh karyawan dibutuhkan proses seleksi karyawan. Proses seleksi ini penting karena tiga sebab yaitu

1. Kinerja para manajer senantiasa bergantung pada kinerja para bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan dan pengangkatan tidaklah sedikit sehingga perlu ditekan
3. Efisiensi seleksi akan menentukan siapa yang akan bergabung dalam badan usaha atau perusahaan tersebut.

Menentukan karyawan yang akan bekerja, organisasi perlu mengadakan seleksi dalam setiap perekrutan yang dilakukan terhadap calon karyawan baru. Hal ini bertujuan untuk menempatkan posisi yang benar para calon karyawan sesuai bidang yang mereka kuasai.

Penelitian ini mencantumkan beberapa kriteria yang pada umumnya menjadi tolok ukur organisasi dalam menyeleksi calon karyawan. Diantara kriteria itu adalah tingkat pendidikan, usia, *gender*,

keadaan fisik & daya tarik, keahlian, dan pengalaman bekerja calon karyawan. Pendidikan para calon karyawan dianggap hal penting bagi organisasi. Hal ini karena organisasi berharap dengan adanya tingkat pendidikan tinggi para calon karyawan yang sesuai bidangnya akan membawa kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi tersebut sehingga akan mengurangi ketidakefektif an dan keefisienan dalam bekerja. Selanjutnya usia dan *gender* (jenis kelamin) juga merupakan kriteria penting dalam memutuskan diterima atau tidaknya calon karyawan. Sebagian besar organisasi beranggapan usia antara 20 – 50 tahun merupakan usia produktif dalam bekerja sehingga akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Sedangkan *gender* (jenis kelamin) dalam organisasi menentukan keefektifan karayawan dalam bekerja. Keadaan fisik dan daya tarik seorang calon karyawan juga akan menentukan tercapainya tujuan organisasi. Contohnya, sebuah organisasi dibidang pelayanan penerbangan membutuhkan seorang pilot, sehingga calon pilot tersebut harus mempunyai ketajaman penglihatan (tidak berkaca mata). Dan daya tarik yang ada pada seorang calon karyawan dibutuhkan dalam organisasi.

Kriteria lainnya adalah keahlian dan pengalaman bekerja. Menurut Randall S Schuler Dan Susan E. Jackson (1997), kinerja dimasa lalu dipekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja di masa yang akan datang. Sedangkan keahlian yang dimiliki calon pelamar akan menentukan posisi dalam bekerja.

Rudolph et al, (2009) sebelumnya telah melakukan penelitian mengenai wawancara dengan kondisi eksperimental buatan dan tidak menggunakan situasi wawancara yang riil. Oleh karena itu, beberapa peneliti mempertanyakan persepsi bila menggunakan hasil dari sebuah situasi wawancara riil (Graves dan Powell, 1988). Penelitian terdahulu di psikologi yang dilakukan oleh Byrne (1971) dengan menggunakan presepsi yang ditangkap melalui *interview* yang pernah dilakukan, menunjukkan bahwa *Interviewers* terpengaruh oleh 8 variabel termasuk kesan pertama (efek penampilan), ketertarikan fisik, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi subjektif, kualifikasi objektif, jenis kelamin, dan sikap. Penelitian Philip K.F. Law (2011) bahwa *Gender* tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan penerimaan. Disebutkan bahwa *Gender* tidak berpengaruh pada *recruiters*. Hal yang sama ditunjukkan

oleh Bliss dan Potter (2002) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap perbedaannya performance antara pria dan wanita.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Nganjuk adalah salah satu organisasi yang mengutamakan kualitas pelayanan. Dalam melaksanakan tugas pelayanan, karyawan dituntut untuk memiliki kepribadian yang prima, disamping penampilan fisik juga diperlukan adanya kemampuan intelegensi, kematangan sosial serta kematangan emosi yang baik. Menurut Mangkunegara dalam Anwar Sanusi (2011) pegawai yang memiliki kemampuan intelegensi diatas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sehingga dalam menentukan karyawan yang akan dipekerjakan haruslah terlebih dahulu lolos seleksi dengan kriteria yang telah ditentukan oleh pihak rekrutmen. Hal ini dikarenakan kualitas pelayanan yang baik ditentukan oleh para karyawan yang profesional juga.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dalam skripsi ini yang berjudul “Analisis faktor– factor yang mempengaruhi keputusan proses seleksi penerimaan karyawan di

RSUD kab. Nganjuk”. Maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor- faktor (pendidikan, gender, usia, keadaan fisik & daya tarik, keahlian dan pengalaman kerja) secara simultan mempengaruhi keputusan proses seleksi penerimaan karyawan di RSUD Nganjuk ?
2. Apakah faktor- faktor (pendidikan, gender, usia, keadaan fisik & daya taik, keahlian dan pengalaman kerja) secara parsial mempengaruhi keputusan proses seleksi penerimaan karyawan di RSUD Nganjuk ?

Batasan Masalah

Penelitian ini mencoba mengungkap faktor – faktor yang mempengaruhi proses seleksi penerimaan karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Sadili Samsudin (2006) antara lain terdiri dari keahlian, pengalaman kerja, jenis kelamin, usia, bakat, temperamen, tambang, karakter, pendidikan dan *personal appereanc*.

Untuk menyederhanakan permasalahan agar nantinya dalam pembahasan dapat tercapai sesuai dengan tujuannya maka pembahasan masalah pada penelitian ini terdiri dari 6 variabel sebagai berikut

1. Tingkat Pendidikan mencerminkan tingkat pendidikan dan latihan yang diperoleh seseorang. Tingkat pendidikan harus dipertimbangkan dalam seleksi, terutama untuk penyesuaian penempatannya.

2. Gender adalah perbedaan jenis kelamin berdasarkan kebutuhan sosial atau konstruksi masyarakat. Dalam hal pekerjaan – pekerjaan tertentu gender menjadi pertimbangan – pertimbangan tertentu dalam seleksi.
3. Usia adalah mempengaruhi kematangan dalam berfikir dan mengambil keputusan.
4. Kondisi fisik (kesehatan) dapat mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktifitas kerja sedangkan daya tarik menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi pada pekerjaan – pekerjaan tertentu.
5. Keahlian adalah menunjukkan kemampuan dan ketrampilan seseorang pada derajat yang tinggi.
6. Pengalaman merupakan sesuatu yang diperoleh, dialami, dijalani dan dirasakan oleh seseorang dan ini merupakan keunggulan. Pengalaman dipandang lebih mampu mengerjakan tugas yang diberikan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang berjudul “Analisis faktor– factor yang mempengaruhi keputusan proses seleksi penerimaan karyawan di RSUD kab. Nganjuk” yaitu

1. Untuk menguji faktor- faktor (pendidikan, gender, usia, keadaan fisik & daya tarik , keahlian dan pengalaman kerja)

secara simultan mempengaruhi keputusan proses seleksi penerimaan karyawan di RSUD Nganjuk

2. Untuk menguji faktor- faktor (pendidikan, gender, usia, keadaan fisik & daya tarik , keahlian dan pengalaman kerja) secara parsial mempengaruhi keputusan proses seleksi penerimaan karyawan di RSUD Nganjuk

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem keputusan proses seleksi penerimaan pegawai di RSUD Nganjuk sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama

KAJIAN PUSTAKA

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk

mencapai tujuannya diperoleh melalui proses seleksi. Gatewood and Field (2011) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan. Proses seleksi bisa dikatakan adalah tahapan awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan. Proses seleksi juga merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai dari pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat dilakukan dengan pengembangan atau penerimaan karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga diperoleh SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

Teori pendukung penelitian ini adalah teori dari Sadili Samsudin (2006) merumuskan bahwa keahlian, pengalaman kerja, jenis kelamin, usia, bakat, temperamen, tambang, karakter, pendidikan dan *personal appereance* adalah kualifikasi yang harus ada pada diri pegawai dan hal itu harus ditemukan pada proses seleksi atau *recruitment*. Kualifikasi tersebut harus ada karena menyangkut kelangsungan

kinerja dari pegawai tersebut dan kelangsungan sebuah organisasi.

Byrne, D (1971) dalam "The Attraction Paradigm." Dependen variabel adalah hasil seleksi dan variabel Independennya adalah kualifikasi subjektif, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif, daya tarik fisik, kesan pertama (efek penampilan), sikap dan jenis kelamin. Hasil penelitian kualifikasi subjektif ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif berpengaruh pada hasil seleksi. Sedangkan daya tarik fisik, sikap, kesan pertama, dan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap hasil seleksi. Sedangkan Neysa Dina Nurdiani (2013) dalam "Faktor – Faktor yang mempengaruhi keputusan Penerimaan Auditor". Variabel independen adalah kualifikasi subjektif, ketertarikan pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif, daya tarik fisik, kesan pertama, gender, dan kompetensi. Variabel dependen adalah keputusan sistem penerimaan. Menggunakan analisis *Logistic Regression* (Regresi Logistik). Hasil penelitian bahwa kualifikasi subjektif, ketertarikan pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif, daya tarik fisik, kesan pertama, gender tidak berpengaruh signifikan.

Hipotesa adalah proposisi yang belum dibuktikan mengenai faktor atau fenomena yang menjadi minat peneliti (Malhotra : 2005). Hipotesa dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Ho : Semua faktor – faktor tidak berpengaruh terhadap seleksi penerimaan pegawai.
- H1 : Tingkat pendidikan pelamar berpengaruh signifikan terhadap seleksi penerimaan seleksi pegawai.
- H2 : *Gender* (jenis kelamin) pelamar berpengaruh signifikan terhadap seleksi penerimaan pegawai.
- H3 : Usia pelamar berpengaruh signifikan terhadap seleksi penerimaan pegawai.
- H4 : Keadaan Fisik dan daya tarik pelamar berpengaruh signifikan terhadap seleksi penerimaan pegawai
- H5 : Keahlian pelamar berpengaruh signifikan terhadap seleksi penerimaan pegawai.
- H6 : Pengalaman kerja pelamar berpengaruh signifikan terhadap seleksi penerimaan pegawai.

METODELOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk yang beralamatkan Jl. Dr. Sutomo No.62, Kauman Nganjuk, Jawa Timur.

Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan, penelitian ini merupakan desain penelitian kausalitas, yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antarvariabel. Didalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi adalah pendidikan, *gender*, usia, keadaan fisik & daya tarik, keahlian serta pengalaman kerja. Sedangkan, variabel yang dipengaruhi adalah hasil keputusan proses seleksi penerimaan pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dalam penulisan ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk yang beralamatkan Jl. Dr. Sutomo No.62, Kauman Nganjuk, Jawa Timur.

Penelitian ini dilakukan secara bertahap. Adapun pelaksanaan sebagai berikut :

1. Tahap Perencanaan
Meliputi menyusun dan pengajuan proposal, mengajukan ijin penelitian, serta penyusunan instrumen dan alat penelitian. Tahap ini dilaksanakan bulan Mei s/d Juni 2014
2. Tahap Pelaksanaan
Tahap ini akan dilaksanakan bulan Juli 2014
3. Tahap Penyelesaian
Pada tahap ini terdiri dari proses analisis dan penyusunan laporan

penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2014.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu) yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2002). Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah kab.Nganjuk yang berjumlah 430 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Sampel dipilih dari populasi karena dianggap mewakili keberadaan populasi. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel.

Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Solvin dan Husain (2003: 146) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi yaitu jumlah pegawai RSUD kab Nganjuk
- e = persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan yang

masih dapat diinginkan, sebanyak 10%

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yaitu kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Ketiga metode tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Dengan menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas.
2. Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian.
3. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen – dokumen yang berada di RSUD Nganjuk, seperti bagan organisasi, jumlah karyawan, manajemen dan wewenang dan lain – lain yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian ini

Teknik Analisa Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2005), statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah

terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

2. Analisis Statistik Inferensial

Untuk mencari keterkaitan antar variabel di dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisa Statistik Inferensial yaitu dengan analisa regresi linear berganda. Dimana pada dasarnya regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *software* SPSS 16.0. Dalam penelitian ini, ada 6 variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian, regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_6X_6 + e$$

Dengan pengujian Asumsi Klasik Regresi Linear Berganda yaitu dengan

1. Uji Normalitas Data
2. Autokorelasi.
3. Multikolinieritas
4. Heteroskedastisitas

Uji Hipotesa

Sedangkan untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi parsial (R^2).

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Pembahasan Kuisisioner

Kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk sebagai responden penelitian dengan jumlah 81 orang karyawan sesuai dengan perhitungan *sampel* yang digunakan. Akan tetapi sehubungan dengan kemungkinan faktor internal yang terjadi di RSUD sehingga kuisisioner atau angket yang dikembalikan kepada peneliti tidak 100% di terima peneliti.

Uji Instrumentasi

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan dari setiap indikator valid atau tidak. Dari hasil analisis di dapat nilai skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel. R tabel dicari pada signifiklan 5% dengan uji 2 sisi dan $n = 61$, maka di dapat r tabel sebesar 0,2480. Sedangkan semua indikator nilainya $> 0,2480$, maka dapat dinyatakan semua kuisisioner sebagai tolok ukur adalah valid. Dan untuk Uji Reabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen bernilai > 0.60 maka dapat dinyatakan alat yang digunakan penelitian ini reliabel.

Analisa Data

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat diketahui pada variabel tingkat pendidikan (X_1) responden memberikan jawaban rata – rata setuju (S) dengan prosentase 43%, 25%, 33% dan 21%. Dimana

responden menganggap pernyataan yang di ajukan peneliti sesuai dengan keadaan karaywan RSUD Nganjuk. Untuk variabel gender (X_2) responden banyak memberikan jawaban setuju (S) dengan prosentase 31%, 38%, 28% dan 43%. Hal menandakan responden menyetujui pernyataan dari peneliti tentang gender.

Begitu juga dengan variabel Usia (X_3), Keadaan fisik dan daya tarik (X_4), Keahlian (X_5), Pengalaman kerja (X_2) serta variabel Hasil Keputusan Penerimaan Karyawan (Y) responden rata – rata memiliki jawaban setuju (S) atas pernyataan yang diajukan peneliti. Responden memilih jawaban setuju hal ini didasari oleh keadaan dan kondisi karaywan RSUD Nganjuk yang sesuai dengan isi dari pernyataan tersebut.

Analisis Statistik Inferensial

Tabel 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.434	2.676			4.647	.000		
X1	-.092	.104	-.135		-.882	.382	.708	1.413
X2	-.116	.117	-.162		-.988	.327	.615	1.625
X3	.178	.189	.129		.939	.352	.879	1.138
X4	.066	.137	.080		.482	.632	.605	1.653
X5	.125	.176	.115		.712	.479	.630	1.587
X6	.167	.151	.156		1.104	.274	.823	1.214

a. Dependent Variable: Y

Dengan melihat tabel *Coefficients* maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 12,434 - 0,092 X_1 - 0,116 X_2 + 0,178 X_3 + 0,066 X_4 + 0,125 X_5 + 0,167 X_6$$

yang antara lain : Uji Normalitas Data, Autokorelasi, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas sudah terpenuhi dan dinyatakan model analisis regresi linear berganda cocok untuk penelitian ini.

Sedangkan untuk Uji hipotesa dalam penelitian ini antara lain :

1. Uji Simultan (Uji F)
F hitung (1.086) ≤ F kritis (2,271989) jadi hipotesis nol diterima, kesimpulannya yaitu

semua faktor – faktor (pendidikan, gender, usia, daya tarik, keahlian, dan pengalaman) secara serentak tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan proses seleksi penerimaan karyawan RSUD Nganjuk.

2. Uji Parsial (Uji t)
t hitung (tingkat pendidikan : - 0,882, gender : -0,988, usia : 0,939, keadaan fisik & daya tarik : 0,482, keahlian : 0,712, pengalaman kerja : 1,104) ≤ t kritis (2,004) yang kesemuanya tidak berpengaruh secara parsial terhadap proses keputusan proses seleksi penerimaan karyawan di RSUD Nganjuk
3. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Nilai koefisien determinasi adjusted R sebesar 0.009 dimana menunjukkan bahwa faktor faktor (pendidikan, gender, usia, daya tarik, keahlian, dan pengalaman) sebesar 0,9%, sedangkan 99,1% lainnya dijelaskan oleh variabel yang tidak dianalisis dalam model.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Proses Seleksi Penerimaan Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Nganjuk” maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor – faktor yang terdiri dari tingkat pendidikan, gender (jenis kelamin), usia, keadaan fisik & daya tarik, keahlian, dan pengalaman kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap keputusan proses seleksi penerimaan karyawan di RSUD Nganjuk.
2. Faktor – faktor yang terdiri dari tingkat pendidikan, gender (jenis kelamin), usia, keadaan fisik & daya tarik, keahlian, dan pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap keputusan proses seleksi penerimaan karyawan di RSUD Nganjuk.
3. Sehubungan dengan tidak berpengaruhnya seluruh faktor – faktor yang diteliti dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa ada faktor – faktor lain (Faktor Internal Organisasi) yang mempengaruhi keputusan proses seleksi penerimaan karyawan di RSUD Nganjuk

Saran

Setelah menganalisis dari hasil penelitian maka saran yang diajukan peneliti adalah

1. Penambahan variabel yang kemungkinan berpengaruh agar dapat lebih jelas apa saja yang mempengaruhi terhadap proses keputusan seleksi penerimaan karyawan di RSUD Nganjuk .
2. Disarankan agar RSUD Nganjuk hendaknya lebih memperhatikan pendidikan, keahlian , dan pengalaman kerja dalam

keputusan seleksi penerimaan karyawan di RSUD Nganjuk agar pelayanan prima yang efektif dan efisien dapat dicapai dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Byrne, D.(1971), *The Attraction Paradigm*, Academic Press, New York, NY.
- Graves, L. And Powell, G.(1998), “An investigation of sex descrimination in recruiters evaluations of actual applicants”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.73 No.1,pp 20-29
- Nurdiani, Nesyia Dina, (2013), “Faktor – faktor yang mempengaruhi keputusan penerimaan auditor pada kantor akuntansi publik di Semarang”. *Jurnal Basuki Hadi Prajitno*, Vol.2 No. 2. 2013
- Sanusi, Anwar. 2011. “Metodelogi Penelitian Bisnis”, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Pustaka Setia, Bandung.
- Schuler, Randall S. Dan Susan E. Jackson. 1997. “Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1: Menghadapi Abad 21”, Edisi Keenam, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.