

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. BRI KANTOR CABANG PALOPO**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh,

FATMAWATI

14.16.15.0019

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2018**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.BRI Kantor Cabang Palopo**” yang ditulis oleh **Fatmawati**, dengan **NIM 14.16.15.0019** Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang *dimunaqasyahkan* pada hari Kamis, **21 Juni 2018 M** bertepatan dengan **21 Syawal 1439 H**, dan telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 21 Juni 2018 M
17 Dzulkaidah 1439 H

TIM PENGUJI

- | | | |
|--------------------------------|-------------------|---------|
| 1. Dr. Hj. Ramlah M, M.M. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Burhan Rifuddin, SE., M.M | Penguji I | (.....) |
| 4. Hendra Safri, M.M. | Penguji II | (.....) |
| 5. Dr. Anita Marwing, M.HI. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Muzayyanah Jabani, ST., M.M | Pembimbing II | (.....) |

IAIN PALOPO

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Hj. Ramlah M, M.M.
NIP.196102081994032001

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah


Burhan Rifuddin S., SE., M.Ak
NIP.197710182006041001

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PERSETUJUAN PENGUJI.....	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Hipotesis.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Kajian Teori.....	10
1. Pengertian Rekrutmen.....	10
2. Metode dan Proses Rekrutmen.....	12

3. Dimensi dan indikator Rekrutmen	13
4. Pandangan Islam Tentang Rekrutmen	21
5. Prestasi kerja	25
6. Pandangan Islam Tentang Prestasi Kerja.....	29
C. Kerangka Pikir.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	32
D. Sumber Data.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Mengukur Variabel Penelitian	34
G. Uji Validasi dan Reabilitas Instrumen	34
H. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Subjek Penelitian	41
B. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian.....	46
C. Analisis Regresi Sederhana	60
D. Uji Asumsi Klasik	61
E. Uji Hipotesis	63
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Fatmawati, 2018. “Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja pada PT.BRI Kantor Cabang Palopo”. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Pembimbing (I) Dr. Anita Marwing, SH.I., M.HI. Pembimbing (II) Muzayyanah Jabani, ST.,M.M

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, Prestasi Kerja Karyawan

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BRI Kantor Cabang Palopo. Permasalahan penelitian merujuk pada pengaruh proses rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BRI Kantor Cabang Palopo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di BRI Cabang Kota Palopo. Adapun populasi sebesar 87 responden karyawan BRI Kantor Cabang Palopo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data dikumpul dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh para responden. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi dengan metode uji-t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji hipotesis yang mana H1 (proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja) dan H0 (proses rekrutmen tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja), dari hasil pengujian yang telah dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh antar variable proses rekrutmen (X) dengan variabel prestasi kerja (Y) diperoleh thitung 4,305 dengan nilai ttabel 1,98827 maka H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti secara persial proses rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman serta teknologi yang bertambah pesat mendorong berbagai sektor usaha untuk lebih maju dan berkembang. Pada setiap usaha yang bergerak dalam berbagai sektor bisnis tentunya tidak pernah lepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi bersama. Perusahaan yang mampu bersaing di pasar global adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis ilmu pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan. Karyawan pada dasarnya merupakan aset perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan bagian dari perusahaan.

Pada era globalisasi ini kegiatan suatu perusahaan sangat pesat sekali. Setiap perusahaan harus bersiap-siap memasuki keunggulan kompetitif yang lebih tinggi, dimana setiap perusahaan harus memiliki nilai agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu semakin meluas kesadaran akan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang sangat berharga.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur dan aset yang paling penting bagi perusahaan, artinya setiap perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang harus meningkatkan keefektifan dan efisiensi setiap sumber daya yang dimiliki, termasuk SDM serta sistem mengolahnya. Kualitas sumber daya manusia harus senantiasa dikembangkan agar dapat tercapai tujuan dari suatu

perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Tanpa adanya SDM betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, karena SDM adalah hal yang paling menentukan maju mundurnya perusahaan, dengan memiliki tenaga kerja yang terampil maka perusahaan telah memiliki aset yang berharga. Masalah penerimaan karyawan merupakan bagian yang sangat penting karena merupakan proses awal untuk dapat menilai kualitas SDM yang nantinya akan bekerja sama dengan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan karena peranan karyawan yang berkualitas sangat menunjang dan mendukung efektifitas perusahaan.

Penilaian terhadap SDM melalui perekrutan karyawan dapat menghasilkan SDM yang benar-benar berkualitas, tergantung dari kualitas sistem perekrutan SDM yang diterapkan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Maka biasanya suatu perusahaan memiliki beberapa langkah atau prosedur yang diterapkan pada saat perekrutan. Proses rekrutmen memiliki nilai strategis karena memilih orang yang tepat untuk sebuah pekerjaan dapat mendatangkan perbedaan positif yang sangat besar dalam produktivitas dan loyalitas karyawan.¹ Proses rekrutmen sebagai praktik atau aktivitas yang dilakukan perusahaan dengan tujuan utama mengidentifikasi, dan memikat karyawan yang potensial.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok

¹Anesia Tara Farida-Hening Widi Oetomo, *Jurnal Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv Elang Samudra* (STIESIA Surabaya Vol. 5 No. 3 : 2016), h.2

pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.² Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tergantung pada kualitas dari calon-calon karyawan yang melamar disuatu perusahaan. Upaya untuk mendapatkan calon karyawan dimulai dari proses perekrutan atau proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar atau calon-calon karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Dan hasil akhir dari proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang nantinya akan diseleksi untuk mendapat calon karyawan baru.

Dengan adanya proses rekrutmen dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kemampuan yang diharapkan yang nantinya dapat meningkatkan dan mengembangkan perusahaan, karena pada dasarnya sebuah perusahaan berkeinginan untuk memajukan kesejahteraan usahanya. Oleh karena itu, berkembangnya perusahaan tentu harus diimbangi dengan penambahan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Proses rekrutmen sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya sesuai tujuan

²Muhammad Aji Nugroho, Skripsi *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar* (Universitas Hasanuddin Makassar : 2012), h. 2

perusahaan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.³

Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut perusahaan harus dapat memberikan target dan rangsangan yang tinggi pada karyawan agar sesuai dengan apa yang diharapkan dan keinginan perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai baik dalam jangka waktu panjang sehingga kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut dapat terjamin. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan, karena dengan pengelolaan yang tepat maka akan membuat sumber daya manusia tersebut menjadi berkualitas,⁴ dan apabila perusahaan telah mampu mengatur sumber daya yang ada dalam perusahaan termasuk sumber daya manusianya, maka akan membuat perusahaan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien.

Semakin ketatnya persaingan antara perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia menyebabkan suatu perusahaan haruslah tetap menjaga kelangsungan dari perusahaan, begitu pula pada sektor industri perbankan dimana tingkat persaingan sangatlah ketat. Kelangsungan perusahaan itu sendiri bergantung dari manajemen sumber daya manusia yang dimiliki yang berkompeten karena kualitas barang dan jasa yang dihasilkan bergantung pada kecakapan manusianya. Begitu pula, pada PT. BRI Cabang Kota Palopo yang merupakan lembaga perbankan yang bergerak dalam jasa keuangan yang harus mampu bersaing dengan jasa keuangan lainnya khususnya di Kota Palopo, untuk itu perusahaan

³Farda Dwi Cressida, *Jurnal Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan* (Malang), h. 1-2

⁴Eliza Yulianti, *Jurnal Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Betjik Djojo Surabaya* (Surabaya), h. 1-2

sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. PT. BRI Cabang Kota Palopo harus selalu meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ada didalam perusahaan, Sumber daya manusia yang handal dan produktif merupakan faktor keunggulan bersaing PT. BRI Cabang Kota Palopo, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. BRI Cabang Kota Palopo tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. BRI Cabang Kota Palopo juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Kegagalan dalam pelaksanaan sistem perekrutmen tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. BRI Cabang Kota Palopo tidak hanya mampu melayani pelanggan (*Customer*), namun juga harus menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. BRI Cabang Kota Palopo.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada BRI Cabang Kota Palopo?

C. Hipotesis

H0 : Proses rekrutmen tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan BRI Cabang Kota Palopo

H1 : Proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan BRI Cabang Kota Palopo

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Menambah wawasan bagi masyarakat pada umumnya dan menjadi bahan kajian dan bahan perbandingan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis :

a. Bagi Pembaca

Dapat memberikan pemahaman mengenai masalah manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai hubungan proses rekrutmen dengan prestasi kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penulisan diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan informasi yang dapat menjadikan dasar pertimbangan kebijakan rekrutmen yang tepat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Dapat dijadikan sebagai rujukan mahasiswa Perbankan Syariah selanjutnya apabila ingin meneliti permasalahan dengan kasus yang berbeda.

F. Definisi Operasional Variabel

Untuk mempermudah dan memperjelas apa yang dimaksud dengan variabel-variabel dalam penelitian ini maka peneliti akan memberikan definisi operasional. Definisi operasional dalam penelitian adalah sebagai berikut:

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Proses Rekrutmen	proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan ⁵	1. Dasar Rekrutmen 2. Sumber Penarikan 3. Metode Rekrutmen
2.	Prestasi Kerja	Hasil kerja dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ⁶	1. Kualitas Kerja 2. Ketangguhan 3. Kuantitas Kerja 4. Sikap

⁵Muhammad Aji Nugroho, Skripsi *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar* (Universitas Hasanuddin Makassar : 2012), h. 13

⁶Stephani Indriasari Dwi Ardhani, Skripsi *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Surakarta* (Universitas Sebelas Maret Surakarta:2005), h. 6-7

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang dimaksud adalah untuk mendapatkan tentang posisi penelitian ini dengan kaitannya dengan penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh kalangan akademisi. Hal ini ditemukan guna menghindari kesamaan objek penelitian dan untuk menentukan letak perbedaan dengan penelitian yang pernah ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Rd.M.Irfan W, Pengaruh Pelaksanaan Seleksi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Pikiran Rakyat, menghasilkan bahwa pengaruh seleksi dengan prestasi kerja pada Pikiran Rakyat bahwa apabila pelaksanaan seleksi dilaksanakan dengan lebih baik lagi, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Dari perhitungan statistik uji thitung lebih besar dari ttabel maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara seleksi terhadap prestasi kerja karyawan maka “jika seleksi dilaksanakan secara tepat, maka prestasi kerja karyawan akan tinggi” dapat diterima.⁷ Adapun kesamaan dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang prestasi kerja sebagai variabel terikat, bedanya terletak pada variabel bebasnya Rd.M.Irfan W variabel bebas pada penelitiannya adalah pelaksanaan seleksi sedangkan peneliti menggunakan proses rekrutmen sebagai variabel bebas.

Selanjutnya hasil penelitian lain mengatakan bahwa peneliti Muhammad Aji Nugroho, Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja

⁷Rd.M.Irfan W skripsi, *pengaruh pelaksanaan seleksi terhadap prestasi kerja pada karyawan Pikiran rakyat* (Universitas Widyatama:2012), h. 92

Karyawan Pada Pt. Angkasa Purai (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar bahwa hasil penelitian menyimpulkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar udara Hasanuddin di Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.⁸ Persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang proses rekrutmen yang membedakan dari segi variabel bebasnya dimana Muhammad Aji Nugroho menggunakan dua variabel bebas yakni proses rekrutmen dan seleksi dan variabel terikatnya kinerja pegawai sedangkan peneliti hanya menggunakan proses rekrutmen sebagai variabel bebas dan variabel terikatnya prestasi kerja.

Disamping itu peneliti Nasiruddin, Pengaruh Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Wahana Mata Riau Nissan Arengkan Pekanbaru bahwa hasil penelitian pada penelitian ini bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru.⁹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian pertama yakni terletak pada sama-sama meneliti tentang pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah pada indikator variabel penelitian dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dengan cara kualitatif

⁸Muhammad Aji Nugroho, Skripsi *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar* (Universitas Hasanuddin Makassar : 2012), h. 91

⁹Nasiruddin, Skripsi *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru* (UIN Sultan Syarif Kamis Pekanbaru:2012), h. 78

sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan spss for windows versi 15 serta tempat penelitian, jumlah sampel dan waktu penelitian yang berbeda.

B. Kajian Pustaka

1. Pengertian Rekrutmen

Peran rekrutmen Sumber daya manusia adalah membangun penawaran para karyawan baru potensial yang dapat ditarik oleh organisasi jika diperlukan. Jadi, rekrutmen SDM (*HR recruitment*) didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan baru. Aktivitas-aktivitas rekrutmen dirancang untuk memengaruhi jumlah orang yang melamar pada lowongan pekerjaan, jenis orang yang melamar, dan atau kemungkinan mereka yang melamar pada lowongan pekerjaan akan menerima berbagai posisi jika ditawarkan. Sasaran dari program rekrutmen organisasi adalah memastikan bahwa organisasi memiliki sejumlah pelamar yang berkualifikasi layak (yang akan menemukan pekerjaan yang dapat diterima) agar dapat memilihnya ketika terjadi lowongan pekerjaan.¹⁰

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup

¹⁰Raymond A.Noel-John R.Hollenbeck, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Salemba Empat: Jakarta, 2010), h. 266

identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.¹¹

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Seperti pendapat Gomes dalam jurnal Nasiruddin pengertian Rekrutmen ialah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk di perkerjakan

¹¹Muhammad Aji Nugroho, Skripsi *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar* (Universitas Hasanuddin Makassar : 2012), h. 13-14

dalam suatu organisasi. Kegiatan rekrutmen pada umumnya di lakukan oleh perusahaan karena alasan sebagai berikut:¹²

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi (ekspansi)
- c. Terciptanya pekerjaan- pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- d. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain
- e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif
- f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun.
- g. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

2. Metode dan Proses Rekrutmen

Beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:¹³

1. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
2. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.

¹² Nasiruddin, Skripsi *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru* (UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru:2012), h. 9

¹³ Billy Renaldo Potale-Viktor Lengkong-Silcyljeova Moniharapon, *Jurnal Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo* (Universitas Sam Ratulangi Manado:2016), h. 455

3. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.

4. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.

5. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.

Menurut Simamora dalam Proses rekrutmen atau rekrutmen karyawan adalah suatu alur yang sistematis untuk aktivitas rekrutmen yang menjadi tahapan pada tiap jalur.¹⁴

3. Dimensi dan Indikator Proses Rekrutmen

a. Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut Hasibuan dalam skripsi Muhammad Aji Nugroho, dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job Specification* harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan

¹⁴Uswatun Hasanah, Skripsi *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Artha Amanah Ummat Ungaran* (STAIN Salatiga:2014), h.52

dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

b. Sumber dan Metode Penarikan

Yang dimaksud dengan saluran penarikan adalah sumber-sumber penawaran tenaga kerja yang diinginkan, sedangkan metode atau teknik rekrutmen adalah cara-cara yang di tempuh perusahaan untuk menarik pelamar dari berbagai sumber penawaran tenaga kerja.¹⁵

Sumber-sumber perekrutan para karyawan potensial perusahaan merupakan aspek penting dari keseluruhan strategi rekrutmen. Total pasar tenaga kerja adalah luas, setiap satu organisasi perlu menarik hanya sebagian kecil dari totalnya. ¹⁶Ukuran dan sifat dari bagian kecil yang berlaku pada lowongan pekerjaan organisasi akan dipengaruhi oleh cara (dan kepada siapa) organisasi mengomunikasikan lowongan pekerjaannya. Jenis-jenis orang yang menanggapi iklan pada bagian yang dikelompokkan di koran lokal. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

a. Sumber Internal

Menurut Hasibuan dalam skripsi Muhammad Aji Nugroho sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan

¹⁵Nasiruddin, Skripsi *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru* (UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru:2012), h. 10-11

¹⁶Raymond A.Noë, John R.Hollenbeck, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Salemba Empat: Jakarta, 2010), h. 272

tersebut. Pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang dapat memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.¹⁷

Adapun kebaikan dari sumber internal yaitu :

1. Tidak terlalu mahal
2. Dapat memelihara loyalitas dan mendorong motivasi karyawan yang ada.
3. Karyawan telah terbiasa dengan suasana dan budaya perusahaan.

Sedangkan kelemahan dari sumber internal yaitu :

1. Pembatasan terhadap bakat-bakat.
2. Mengurangi peluang
3. Dapat meningkatkan perasaan puas diri.

Adapun sumber-sumber internal antara lain melalui :

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*).

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.

2. Perbantuan pekerja (*Departing Employees*)

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

¹⁷Muhammad Aji Nugroho, Skripsi *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar* (Universitas Hasanuddin Makassar : 2012), h. 18-19

b. Sumber Eksternal

Menurut Hasibuan dalam skripsi Muhammad Aji Nugroho sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan.¹⁸

1. Pelamar Langsung

Pengalaman menunjukkan bahwa salah satu sumber rekrutmen yang selalu dapat dimanfaatkan adalah datangnya para pelamar pekerjaan ke organisasi, ada kalanya tanpa mengetahui apakah di organisasi yang bersangkutan ada atau tidak lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, atau pengalaman pelamar yang bersangkutan. Sumber ini penting dipertimbangkan, terutama dalam hal tingkat pengangguran tinggi karena sangat mungkin banyak diantara para pelamar yang tidak mempunyai pekerjaan padahal mereka memenuhi kualifikasi yang dituntut oleh organisasi untuk mengisi lowongan yang tersedia.¹⁹

2. Lamaran Tertulis

Sumber lain yang wajar dipertimbangkan adalah lamaran tertulis yang dikirimkan oleh para pelamar. Sebagaimana halnya dengan lamaran langsung, para pelamar yang mengirimkan lamarannya secara tertulis mungkin hanya mencoba saja tanpa mengetahui secara pasti apakah dalam organisasi yang menjadi lamarannya ada lowong atau tidak. Biasanya para pelamar yang mengajukan lamaran tertulis melengkapi surat lamarannya dengan berbagai bahan

¹⁸Muhammad Aji Nugroho, Skripsi *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar* (Universita Hasanuddin Makassar : 2012), h. 19

¹⁹Sondan P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Bumi Aksara), h.

tertulis mengenai dirinya, seperti surat keterangan berbadan sehat dari dokter, surat berkelakuan baik dari institusi pemerintah yang berwenang, salinan atau fotocopy ijazah dan piagam yang dimiliki, surat referensi dan dokumen lainnya yang dianggapnya perlu diketahui oleh perekrut tenaga kerja baru yang akan menerima dan meneliti surat lamaran tersebut. Bagi para pencari tenaga kerja, sumber ini penting dipertimbangkan karena jika ternyata ada lamaran yang dipandang memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditetapkan, beban tugasnya menjadi berkurang untuk mencari dan menemukan tenaga kerja baru. Berarti penghematan tenaga, biaya dan waktu dapat dilakukan.²⁰

3. Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam

Biasanya para anggota suatu organisasi mengetahui ada tidaknya lowongan pekerjaan diberbagai satuan kerja dalam organisasi dimana mereka berkarya, karena mereka adalah orang dalam, pengetahuan mereka tentang lowongan yang tersedia dapat dikatakan lengkap yang mencakup berbagai hal, seperti:

1. Sifat pekerjaan yang harus dilakukan
2. Persyaratan pendidikan dan pelatihan
3. Pengalaman kerja
4. Imbalan yang diberikan
5. Status dalam hirarki organisasi

Suatu hal yang lumrah apabila para anggota organisasi menyampaikan informasi mengenai lowongan yang ada kepada berbagai pihak yang diketahuinya sedang mencari pekerjaan dan menganjurkan mereka mengajukan lamaran.

²⁰Nasiruddin, Skripsi *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru* (UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru:2012), h. 12

Berbagai pihak itu dapat dari sanak saudara, tetangga, teman sekolah, berasal dari satu daerah dan lain sebagainya.

4. Iklan

Pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang di berbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik yang visual seperti media cetak, surat kabar, majalah, selebaran yang ditempelkan di berbagai tempat yang ramai dikunjungi orang atau yang bersifat audio seperti di radio maupun yang bersifat audio visual seperti televisi dan lain sebagainya. Suatu iklan rekrutmen biasanya berisikan berbagai jenis informasi seperti jenis lowongan, jumlah lowongan, persyaratan yang harus dipenuhi para pelamar seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, domisili dan berbagai informasi lainnya termasuk nama, kegiatan dan alamat organisasi pencari tenaga kerja.²¹

5. Instansi Pemerintah

Di setiap pemerintahan negara dapat dipastikan adanya instansi yang tugas fungsionalnya adalah mengurus ketenagakerjaan secara nasional dengan nama apapun instansi tersebut dikenal, seperti Departemen Tenaga Kerja, Departemen Perburuhan, Departemen Sumber Daya Manusia atau nomenklatur lain dengan cakupan tugas yang sejenis.

6. Agen- agen Penempatan tenaga Kerja

Penarikan tenaga kerja juga dapat dilakukan melalui agen-agen penempatan tenaga kerja (*employment agencies*), baik pemerintah maupun swasta.

²¹Sondan P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Bumi Aksara), h. 115-116

Setiap pemerintah biasanya mempunyai kantor penempatan tenaga kerja. Di Indonesia, kantor-kantor penempatan ada diseluruh daerah dan dikelola oleh masing-masing kantor, ini berfungsi sebagai penyaluran kebutuhan lowongan pekerjaan dan pencari kerja. disamping itu, agen penempatan biasanya menyediakan pelayanan informasi pekerjaan melalui papan-papan pengumuman, atau penerbitan-penerbitan secara priodik (*job flow*) yang berisi daftar lowongan pekerjaan. Agen penempatan ada yang dikelola oleh pihak swasta, tetapi di Indonesia agen-agen swasta belum banyak berfungsi.²²

7. Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan jelas merupakan salah satu sumber utama rekrutmen tenaga kerja baru, baik yang menyelenggarakan pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan. Jalur ini sering ditempuh karena di banyak lembaga pendidikan yang sudah mapan, biasanya terdapat “biro penempatan” yang tugas pokoknya membantu alumni lembaga pendidikan tersebut memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan atau keahliannya. Para pencari tenaga kerja menghubungi “biro penempatan” itu terlebih dahulu dan biro itulah yang mempertemukan pencari tenaga kerja dengan pencari pekerjaan.

8. Organisasi Profesi

Banyak organisasi profesi yang menerbitkan media komunikasi bagi kalangan sendiri, seperti majalah ilmiah atau “*new letter*”, dan tidak jarang ditemukan bahwa salah satu rubrik dalam media komunikasi tersebut adalah informasi tentang berbagai lowongan yang tersedia. Terserah kepada para anggota

²² Nasiruddin, Skripsi *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru* (UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru:2012), h. 13-14

yang bersangkutan hendak memanfaatkannya atau tidak. Pengalaman menunjukkan bahwa banyak organisasi pemakai tenaga kerja yang memanfaatkan sumber ini terutama dalam hal memerlukan tenaga kerja profesional yang sudah berpengalaman.

9. Serikat Pekerja

Di banyak negara serikat pekerja tidak hanya terbentuk di organisasi atau perusahaan di mana semua pekerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan jenjang pangkatnya, menjadi anggota. Tetapi ada juga serikat pekerja yang keanggotaannya didasarkan pada profesi atau bidang keterampilan, seperti misalnya serikat pekerja bangunan, serikat pekerja instalasi listrik, serikat perawat dan lain sebagainya. Biasanya serikat pekerja seperti itu memiliki daftar pencarian pekerjaan yang selalu dapat dimanfaatkan oleh organisasi pemakai tenaga kerja.²³

10. Perekrutan Melalui Internet

Perusahaan-perusahaan mulai menggunakan komputer sebagai alat perekrutan dengan mengiklankan lowongan pekerjaan melalui *bulletin board service* sehingga calon-calon pelamar tertarik untuk mengontak perusahaan tersebut. Kemudian beberapa perusahaan mulai melakukan pelamaran melalui *e-mail*. Sekarang ini beberapa perusahaan tidak hanya mengiklankan lowongan dan menerima daftar riwayat hidup melalui internet tetapi juga melakukan

²³ Sondan P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Bumi Aksara), h. 115-116

wawancara melalui internet, keuntungan- keuntungan perekrutan melalui internet adalah sebagai berikut:²⁴

- a. Meraih lebih banyak pelamar
- b. Biaya lebih rendah dan memperoleh tanggapan lebih cepat
- c. Dapat membentuk kumpulan pelamar yang dapat diajak berbicara melalui internet.

Adapun keunggulan dari sumber eksternal yaitu:

- a. Kewibawaan pejabat relatif baik
- b. Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik
- c. Kesempatan mendapatkan karyawan-karyawan yang profesional terbuka
- d. Tidak menimbulkan kekosongan jabatan lain

Sedangkan kelemahan dari sumber eksternal yaitu:

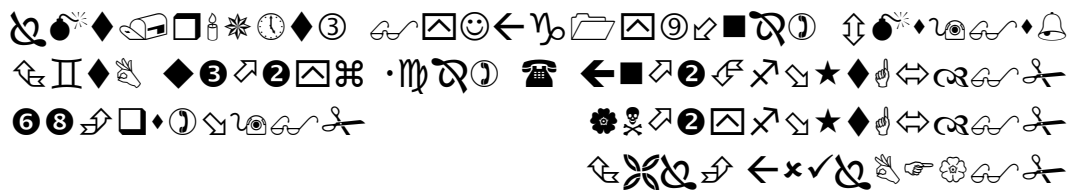
- a. Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi
- b. Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi
- c. Waktu penarikan relatif lama
- d. Orientasi dan induksi harus dilakukan
- e. Turnover cenderung akan meningkat
- f. Prilaku dan loyalitasnya belum diketahui.

4. Pandangan Islam Tentang Rekrutmen

Rekrutmen adalah dimana proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar

²⁴Nasiruddin, Skripsi *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru* (UIN Sultan Syarif Kasim Pekanbaru:2012), h. 21

dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat bekerja ketika organisasi ataupun perusahaan memerlukannya. Dalam aktifitas perekrutan sumber daya islami harus ada acuan pada kriteria kejujuran (*shiddiq*), dapat dipercaya (*amanah*), cerdas (*fatamah*) dan mampu berkomunikasi dengan baik (*thabligh*). Empat kriteria ini sangat relevan dalam upaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan ini harus ditemukan sejak awal dalam proses perekrutan.²⁵ Rekrutmen karyawan dalam perusahaan atau organisasi merupakan tahapan awal dalam manajemen personalia setelah pelaksanaan seleksi dan penempatan kerja. Pengertian tersebut dapat dipahami melalui firman Allah SWT dalam (Q.S. Al-Qasas /28 : 26.



Terjemahnya:

“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"²⁶

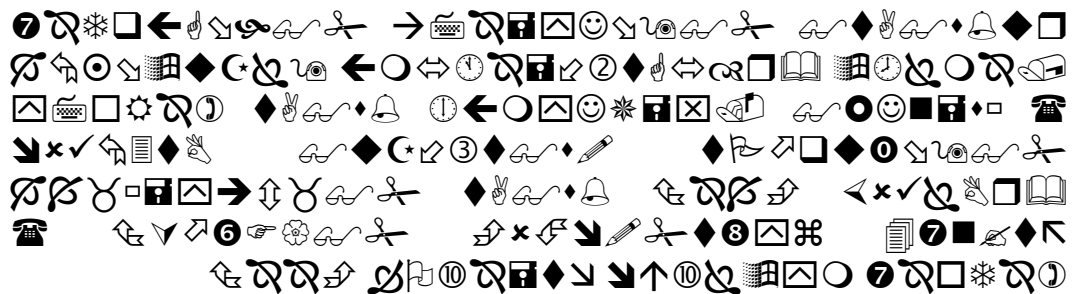
Dalam usaha mencari tenaga kerja, Al-Qur'an memberikan penjelasan bahwa seseorang untuk mendapat kerja adalah didasarkan kepada keahlian serta kompetensi yang dimiliki. Disamping juga harus memiliki sifat jujur dan amanah, dalam ayat tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa para pekerja yang layak untuk

²⁵Siti ririn fauziyah., Skripsi *sistem rekrutmen karyawan dalam perspektif syariah pada pond's collection pandanaran* (Universitas Negeri Walisongo Semarang:2015), h. 45-46

²⁶ Departemen RI, *Al-Qur'an Terjemahan Indonesia*, Kudus:Menara Kudus, 2006, h.389

direkrut adalah mereka yang memiliki kekuatan, baik kekuatan fisik maupun non fisik tergantung jenis pekerjaan sekaligus memiliki sifat amanah atau terpercaya.

Dalam islam, prosesi perekrutan karyawan juga harus berdasarkan pada kepatutan dan kelayakan calon karyawan atas pekerjaan yang akan dijalani. Ketika pemilihan perekrutan jatuh kepada orang yang sedikit memiliki kemampuan, padahal masih banyak terdapat yang lebih patut dan lebih baik (dari golongan orang-orang terdahulu) maka proses rekrutmen ini bertentangan dengan syariat islam.²⁷ Dijelaskan dalam: **QS. Yusuf /12: 54-55.**



Terjemahnya:

Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar Aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja Telah bercakap-cakap dengan Dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari Ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".²⁸

Dalam ayat diatas bahwa Nabi Yusuf as memilih jabatan yang menurutnya sanggup dipegangnya setelah beliau mendapat kepercayaan dari raja dan Nabi Yusuf as juga sangat tahu kemampuannya dan beliau ingin membagi kemampuannya tersebut untuk kepentingan masyarakat. Pengadaan tenaga kerja

²⁷Siti ririn fauziyah., Skripsi *sistem rekrutmen karyawan dalam perspektif syariah pada pond's collection pandanaran* (Universitas Negeri Walisongo Semarang:2015), h. 47

²⁸ Departemen RI, *Al-Qur'an Terjemahan Indonesia*, Kudus:Menara Kudus, 2006, h.405

adalah serangkaian yang mengawali kegiatan operasional manajemen sumber daya insani. Dalam manajemen sumber daya insani, pengadaan tenaga kerja adalah tidak lain dari tiga jenis kegiatan yang dikenal dengan rekrutmen, selection(seleksi)dan placement(penempatan). Dalam melaksanakan tiga kegiatan ini acuan yang digunakan dalam pendekatan yang Islami adalah jangan keluar dari empat pijakan dasar yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesadaran bahwa kita adalah abdi Allah SWT dan sekaligus khalifah-Nya
- 2) Konsep Adil
- 3) Tujuan individu dan organisasi
- 4) Karakter Rasulullah SAW (Siddiq, Amanah, Fathanah dan Tabligh)

Proses merekrut karyawan melibatkan sepasang kegiatan yang umum dikenal rekrutmen dan seleksi, sedangkan menempatkan seseorang untuk bertanggung jawab pada tugas jabatan tertentu dikenal dengan penempatan (placement). Selain analisis jabatan yang telah dilakukan dan perencanaan yang telah dibuat, maka dalam aktivitas pengadaan sumber daya insani yang Islami dan berbasis syariah harus ada acuan pada kriteria kejujuran (Shiddiq), dapat dipercaya (Amanah atau credible), cerdas (Fathanah dan mampu berkomunikasi dengan baik (Thabligh). Oleh karena itu, penekanan pada satu atau lebih di antara keempatnya perlu dilakukan dalam rangka menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam proses rekrutmen selain sifat jujur(Shiddiq) dan dapat dipercaya (Amanah), sifat cerdas akan terlihat dari indeks prestasi, sifat Tabligh atau kemampuan berkomunikasi terlihat dalam wawancara. Dua sifat lainnya Amanah dan Shiddiq sangat mungkin disaring melalui wawancara dan berbagai tes lainnya

pada tahap seleksi.²⁹ Dimilikinya empat sifat ini oleh tenaga kerja banyak sedikitnya menjamin bahwa mereka memiliki apa yang sekarang dikenal dengan kecerdasan inteligen (IQ), kecerdasanemosi (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) yang semakin lama di butuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi, sifat-sifat kenabian ini harus diupayakan ada pada calon karyawan walaupun dalam kadar minimal. Oleh karena itu, rancangan tes-tes seleksi maupun wawancara harus dibuat sedemikian rupa sehingga mampu menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

5. Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Seperti pendapat Martoyo dalam jurnal Eliza Yulianti penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik tertib dan benar dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas dari para karyawan.³⁰ Hal itu tentunya akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan sendiri. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai dari atasan atau tim penilai.

²⁹Siti ririn fauziyah., Skripsi *sistem rekrutmen karyawan dalam perspektif syariah pada pond's collection pandanaran* (Universitas Negeri Walisongo Semarang:2015), h. 49-50

³⁰Eliza Yulianti dan Budhi Satrio, *Jurnal Pengaruh Sistem Remunisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Bedjik Djojo Surabaya* (Surabaya), h. 4

Prestasi bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain (pekerjaan itu berharga).³¹

a. Indikator Prestasi Kerja

Kriteria dan penilaian prestasi kerja menurut Edwin dalam skripsi Stephani Indriasari , adalah:³²

1. Kualitas Kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu berpedoman dengan ketentuan mutu yang telah ditentukan oleh instansi, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan serta sering tidaknya terjadi kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

2. Kuantitas Kerja

Dalam menyelesaikan pekerjaan apakah diselesaikan tepat waktu, dapat tidaknya menyelesaikan tugas yang sifatnya mendesak.

3. Ketangguhan

Mudah tidaknya memahami dan menguasai tugas dengan baik, serta apakah pegawai mengambil tindakan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.

³¹Sriwahyuni, Skripsi *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Laziz (UU10 Universitas Islam Indonesia Yogyakarta (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta:2009)*, h. 21

³²Stephani Indriasari Dwi Ardhani, Skripsi *Pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta (Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta:2005)*, h. 8-9

4. Sikap

Apakah pegawai merasa senang dengan tugas yang diberikan dan adakah keluhan-keluhan pekerjaan dari pegawai.

b. Metode Penilaian Prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja digunakan untuk mengukur hasil kerja karyawan, sehingga perlu adanya suatu sistem yang digunakan untuk penilain prestasi kerja. Dengan adanya penilaian prestasi kerja secara periodik diharapkan dapat menumbuhkan motivasi yang lebih besar kepada karyawan yang dinilai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja terhadap perusahaan. Sistem penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:³³

1. *Rating Scales* (Skala reting)

Metode ini mencatat penilaian kinerja karyawan dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

2. *Critical Insidents* (Insiden-insiden Kritis)

Dengan metode ini, penilai melakukan penilaian pada saat-saat kritis saja, yaitu waktu dimana perilaku karyawan dapat membuat bagiannya sangat berhasil atau bahkan sebaliknya. Metode ini tidak berdiri sendiri melainkan harus digabungkan dengan metode yang lain.

³³Rd.M.Irfan W., Skripsi *pengaruh pelaksanaan seleksi terhadap prestasi kerja pada karyawan Pikiran rakyat* (Universitas Widyatama:2012), h. 34-36

3. *Essay*

Dengan metode ini, penilai menulis cerita ringkas yang menggambarkan prestasi kerja karyawan yang luar biasa ketimbang kinerja setiap hari. Penilaian ini sangat mengandalkan kemampuan menulis penilai. Setelah kinerja ditinjau ulang, evaluasi yang positif bisa menjadi negatif apabila penilaian tidak dapat menuliskan dengan baik.

4. *Work Standards* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja karyawannya dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

5. *Ranking*

Dengan metode ini penilai hanya menempatkan semua karyawan yang dinilai ke dalam urutan-urutan ranking. Penilai membandingkan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang lebih baik daripada siapa dan kemudian menempatkan karyawan dalam urutan yang terbaik sampai terburuk.

6. *Forced Distribution* (Distribusi yang paksakan)

Dalam metode ini diasumsikan bahwa dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori yang paling baik (10%), kemudian yang baik (20%), yang cukupan (40%), yang buruk (20%) dan sisanya (10%). Kelemahan dari metode ini adalah apabila hampir semua karyawan dalam bagiannya mempunyai kinerja yang sangat memuaskan, maka akan sulit untuk membaginya kedalam lima kategori, begitu juga sebaliknya.

7. *Forced-Choice and Checklist Performance Report* (Pemilihan yang dipaksakan dan laporan pemeriksaan kinerja tertimbang)

Laporan ini memerlukan penilai untuk memilih karyawan mana yang dapat mewakili kelompoknya. Faktor yang dinilai adalah perilaku karyawan dan penilai memberikan nilai positif atau negatif. Metode ini sulit mengetahui faktor apa yang mengakibatkan mereka masuk dalam kategori sangat berprestasi, begitu pula sebaliknya.

8. *Behaviorally Anchored Scale*

Merupakan metode penilaian berdasarkan catatan yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

9. Metode Pendekatan *Management By Objective* (MBO)

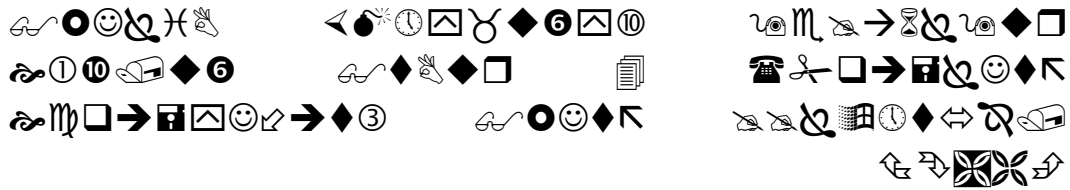
Dalam pendekatan ini, setiap karyawan penilai secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan individu dan dan sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

6. Pandangan Islam Tentang Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi sesungguhnya. Dan dalam islam hanya memerintahkan atau menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan, agar setiap pekerjaan mampu memberi nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.³⁴

Seperti **QS. al-An'am/6: 132** di bawah ini :

³⁴ Rahmad Rozi., *Skripsi Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indah Cargo Kota Pekanbaru* (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru :2017), h. 35-38



Terjemahnya:

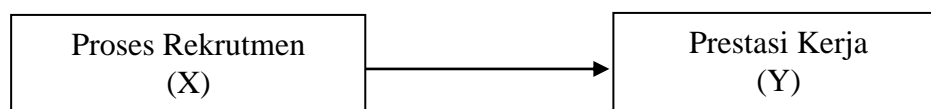
Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.³⁵

Prestasi kerja adalah kerja yang menghasilkan nilai tambah. Prestasi kerja berkaitan dengan hasil yang lebih besar ketimbang sumber daya yang ada. Jika banyak tenaga kerja, tetapi sedikit hasil maka yang demikian disebut tidak produktif. Semangat dalam bekerja adalah modal utama dalam berprestasi kerja. Semangat dalam bekerja harus menjadi ciri khas(etos) setiap muslim karena dewasa ini umat Islam berada pada keterbelakangan. Tanpa etos kerja yang tinggi sulit sekali dicapai prestasi dalam bekerja.

C. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1



Uraian konsep berpikir dalam penelitian ini tentang gambaran proses rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan.

Proses rekrutmen suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah pegawai yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta

³⁵ Departemen RI, *Al-Qur'an Terjemahan Indonesia*, Kudus:Menara Kudus, 2006, hlm. 307

kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu instansi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu instansi, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) instansi atau dari dalam (*internal*) instansi. Sedangkan prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik.

Hubungan variabel proses rekrutmen dengan prestasi kerja adalah apabila proses rekrutmen dilakukan dengan efektif untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka akan berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan dimana dapat memperoleh karyawan yang berkualitas yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, sebaliknya jika proses rekrutmen tidak dilakukan secara efektif maka dampaknya pada prestasi kerja karyawan juga akan menurun karena adanya karyawan yang kurang berkompeten.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, penelitian menggunakan instrumen, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.³⁶

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo Jln. Ahmad Ramli, Kota Palopo dan waktu penelitian dilakukan dalam jangka waktu 1 bulan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁷ Dalam penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. BRI Cabang Palopo Jln. Ahmad Ramli, Kota Palopo, sebanyak 87 karyawan.

³⁶ Sugiyono, *metode penelitian manajemen*, (Alfabeta:Bandung,2013), h. 35-36

³⁷Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi penelitian*, (Andi:Yogyakarta,2010), h.185

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.³⁸ Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel sama dengan populasi. Karena teknik sampel yang digunakan *total sampling* maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 karyawan pada BRI Kantor Cabang Palopo.

D. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli. Sumber penelitian primer diperoleh para peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.³⁹ Untuk penelitian ini, data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para karyawan BRI Cabang Palopo.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam peneliti adalah kuesioner. Kuesioner merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dimana responden mengisi pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan kemudian mengembalikannya ke peneliti.⁴⁰

³⁸Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi penelitian*, (Andi:Yogyakarta,2010), h.186

³⁹Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi penelitian*, (Andi:Yogyakarta,2010), h.171

⁴⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D* (CET.20:Bandung,2014), h.230

F. Mengukur Variabel Penelitian

Menurut Sugiono, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian kuesioner, penulis menggunakan metode skala likert (*likert's summated rating*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner proses rekrutmen dan prestasi kerja diukur dengan menggunakan skala likert. Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dengan tingkatan sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. Jawaban Sangat Setuju | diberi Bobot 5 |
| 2. Jawaban Setuju | diberi Bobot 4 |
| 3. Jawaban Netral (Ragu-Ragu) | diberi Bobot 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju | diberi Bobot 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi Bobot 1 |

Pengukuran indikator tersebut menggunakan asumsi skala likert 5,4,3,2,1

G. Uji Validasi dan Reabilitas Instrumen

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu sebelum angket telah valid dan reliabel diberikan kepada responden, dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada validator dalam hal ini prestasi kerja karyawan pada BRI Cabang Palopo.

1. Uji Validasi

Validasi adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran.⁴¹ Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner tersebut. Untuk mengetahui tingkat validasi instrumen dari masing-masing variabel, maka dengan degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini dengan alpha 5%. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.⁴²

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Proses Rekrutmen (X)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	KET
item_1	0,263	0,210	Valid
item_2	0,302	0,210	Valid
item_3	0,434	0,210	Valid
item_4	0,258	0,210	Valid
item_5	0,409	0,210	Valid
item_6	0,443	0,210	Valid
item_7	0,368	0,210	Valid

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pada variabel Proses Rekrutmen (X) dapat dinyatakan valid karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih dari 0,210

⁴¹Dwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta, 2010,h.90

⁴²Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2001, h.135

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item	Corrected Item-Total Correlation	t _{tabel}	KET
item_1	0,353	0,210	valid
item_2	0,398	0,210	valid
item_3	0,281	0,210	valid
item_4	0,409	0,210	valid
item_5	0,370	0,210	valid
item_6	0,444	0,210	valid
item_7	0,514	0,210	valid
item_8	0,391	0,210	valid

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pada variabel prestasi kerja (Y) dapat dinyatakan valid karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih dari 0,210.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.⁴³

Tabel 3.3 Hasil Uji Reabilitas Variabel Proses Rekrutmen (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,638	7

⁴³Syofian siregar, *Statistik Parametrik untuk penelitian Kuantitatif* (Jakarta:PT. Bumi Aksara,2014), h. 87

Berdasarkan tabel hasil Uji reliabilitas variabel Proses Rekrutmen (X) diatas 7 item indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,638 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,688	8

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel prestasi kerja (Y) diatas 8 item indikator memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,688 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel

H. Teknik Analisis Data

Setelah mengumpulkan data maka dilakukan suatu analisis yang merupakan hal terpenting dalam metode ilmiah yang berguna untuk memecahkan masalah. Analisis data meliputi kegiatan meringkas data yang telah diperoleh menjadi suatu jumlah yang dapat dikelola. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden terhadap

pengaruh proses rekrutmen terhadap prestasi kerja melalui kuesioner yang dibagikan dengan menggunakan skala likert.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan digunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Perumusan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja (Variabel dependen)

X = Proses Rekrutmen (Variabel Independen)

a = Konstan

b = Koefisien regresi

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali dalam jurnal Billy Reinaldo, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.⁴⁴

⁴⁴Billy Renaldo Potale-Viktor Lengkong-Silcyljeova Moniharapon, *Jurnal Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo* (Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.16 No.04:2016) h, 7

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penggunaan pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-watson (DW test). Pengambilan keputusan pada uji DW adalah sebagai berikut:

- $DU < DW < 4-DU$ (tidak terjadi Autokorelasi)
- $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ (terjadi autokorelasi)
- $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$ (tidak ada kepastian/kesimpulan yang pasti).⁴⁵

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah keadaan dimana didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedesitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji signifikansi parameter parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Uji signifikansi individual dilakukan dengan uji statistik t .⁴⁶

⁴⁵Dwi Priyatno, *Cara Kiat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta; ANDI,2012), h. 143.

⁴⁶Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Undip, semarang, 2001,h.44.

b. Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Pada model regresi linier sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.⁴⁷

⁴⁷Dwi priyanto, *Cara kiat Belajar SPSS Analisis Data dengan SPSS*, (Yogyakarta; Andi,2012) h.123.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

1. Gambaran Umum BRI

Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wirjaatmadja dengan nama Hulp-en Spaarbank der Inlandsche Bestuurs Ambtenaren atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi yang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pendiri Bank Rakyat Indonesia Raden Aria Wirjaatmadja Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Adanya situasi perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuk Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintergrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan Bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam

ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai Bank Umum. Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang kepemilikannya masih 100% ditangan Pemerintah.

PT. BRI (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 didasarkan pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pemberian fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Hal ini antara lain tercermin pada perkembangan penyaluran KUK pada tahun 1994 sebesar Rp. 6.419,8 milyar yang meningkat menjadi Rp. 8.231,1 milyar pada tahun 1995 dan pada tahun 1999 sampai dengan bulan September sebesar Rp. 20.466 milyar.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai Unit Kerja yang berjumlah

4.447 buah, yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah, 12 Kantor Inspeksi /SPI, 170 Kantor Cabang(Dalam Negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.POINT,3.705 BRI UNIT dan 357 Pos Pelayanan Desa.⁴⁸

2. Visi dan Misi BRI Cabang Kota Palopo.

Adapun Visi dan Misi dari BRI Cabang Kota Palopo sebagai berikut:

Visi Bank BRI

Visi Bank BRI yakni menjadi sebuah bank terkemuka di Indonesia yang akan selalu mengutamakan kepuasan para nasabahnya.

Misi Bank BRI

- a. Bank BRI mampu melakukan segala jenis kegiatan perbankan terbaik dengan mengutamakan pelayanan yang diberikan kepada badan usaha mikro, menengah, dan kecil guna meningkatkan perekonomian masyarakat.
- b. Bank BRI akan senantiasa memberikan pelayanan prima pada setiap nasabahnya melalui jaringan BRI yang luas dan didukung dengan adanya sumber daya manusia professional serta teknologi yang handal, melaksanakan manajemen resiko dan praktek GCG (Good Cooperate Governance) yang baik.
- c. Bank BRI akan memberikan keuntungan serta manfaat secara optimal pada pihak-pihak yang berkepentingan.

⁴⁸<http://bank-adalah.blogspot.co.id/2015/12/sejarah-berdirinya-bank-rakyat.html>. Diakses pada tanggal 11 februari 2018.

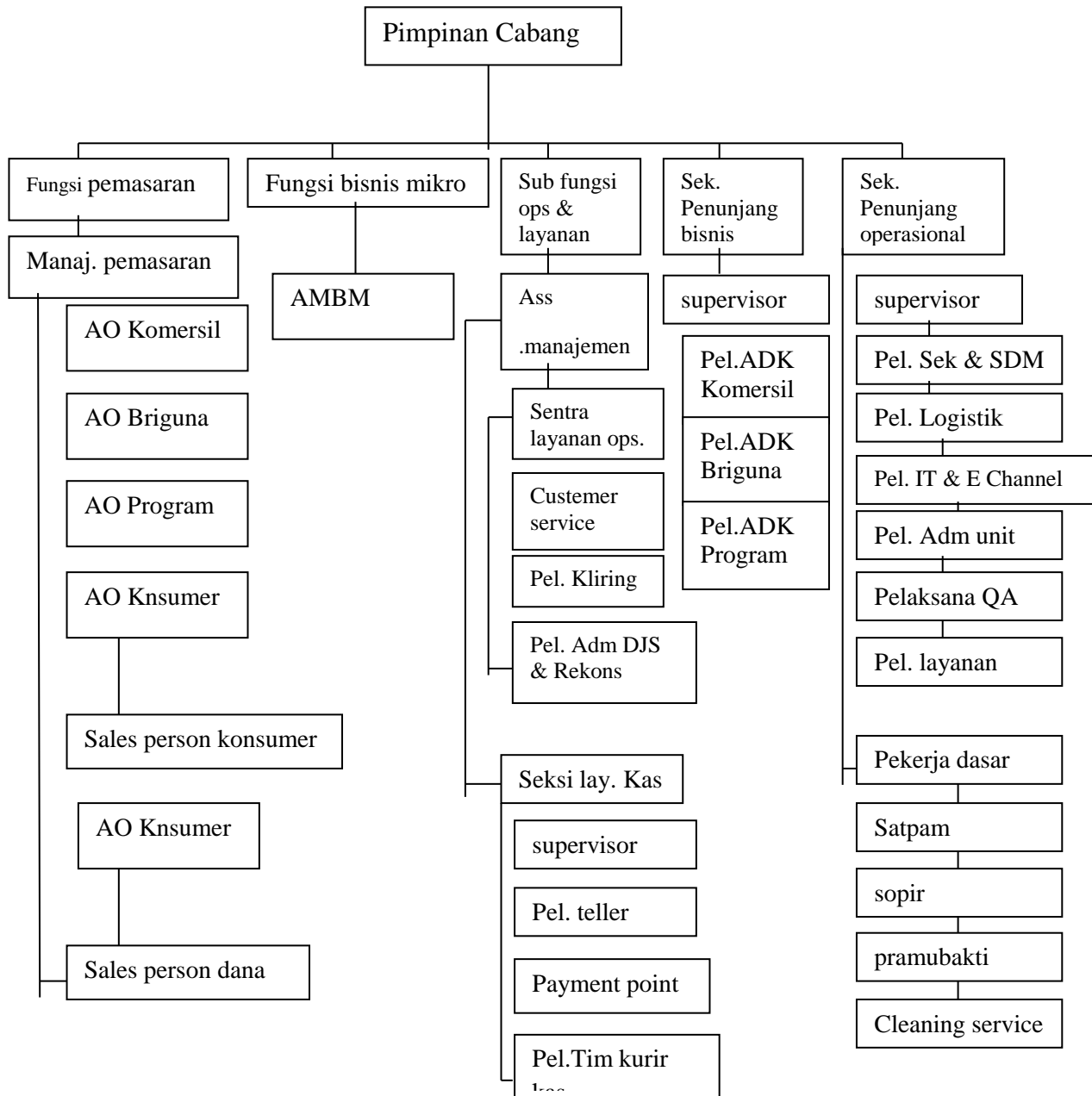
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan, bagan yang terdapat dalam suatu perusahaan mengenai hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan masing-masing kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan.

Secara struktural BRI Cabang Palopo tidak mempunyai otonomi untuk pengambilan keputusan atas sesuatu yang bersifat non teknis. Semua keputusan yang bersifat non teknis dalam operasionalnya haruslah ditembuskan ke kantor pusat yang ada di Jakarta.

Adapun struktur BRI Cabang Kota Palopo sendiri tergambar sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BRI Cabang Kota Palopo



Sumber BRI Cabang Kota Palopo

Dalam struktur internal Bank BRI Cabang Kota Palopo ada 6 unsur di dalamnya, yaitu pimpinan, fungsi pemasaran, fungsi bisnis mikro, fungsi operasional & layanan, seksi penunjang bisnis dan seksi penunjang operasional. Dimana pimpinan mempunyai garis komando langsung terhadap fungsi pemasaran, fungsi bisnis mikro, fungsi operasional & layanan, seksi penunjang bisnis dan seksi penunjang operasional. Dimana masing-masing bidang-bidang mempunyai bagian-bagian kerjanya.

B. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota palopo, yang menguraikan mengenai pengaruh proses rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Palopo. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada BRI Kantor Cabang Palopo, dalam penelitian ini diambil sebanyak 87 karyawan BRI Kantor Cabang palopo sebagai sampel responden.

Karakteristik responden yaitu menguraikan identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, dan lam bekerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Karakteristik Identitas Responden

Dalam melakukan penelitian ini penulis menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan pada BRI Kantor Cabang Palopo. Kuesioner ini terdiri dari 2 (dua) bagian, yaitu yang pertama adalah tanggapan karyawan mengenai Proses Rekrutmen dan yang kedua adalah tanggapan karyawan mengenai Prestasi Kerja karyawan. Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, berikut akan diuraikan identitas responden karyawan menurut usia, jenis kelamin, lama bekerja, jabatan, dan pendidikan terakhir. Adapun data identitas responden yang penulis peroleh adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi karakteristik responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia Responden	Jumlah	Persentase
22-26 Tahun	22	25,29%
27-31 tahun	8	9,20%
32-36 tahun	40	45,98%
37-41 tahun	8	9,20%
42-47 tahun	9	10,34%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbanyak adalah responden yang berumur 32-36 tahun yakni sebanyak 40 orang atau sebesar 45,98%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai BRI Kantor Cabang Palopo berumur antara 32-36 tahun.

b. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu : laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	40	45,98 %
Laki-laki	47	54,02 %
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel diatas, maka jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki yakni 47 orang atau sebesar 54,02%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai BRI Kantor Cabang Palopo berjenis kelamin laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden menurut lamanya bekerja yaitu menguraikan atau menggambarkan identitas responden menurut lamanya bekerja. Oleh karena itulah dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Status	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	21	24,14%
5-10 tahun	56	64,37%
10-15 tahun	5	5,75%
> 15 tahun	5	5,75%
Total	87	100%

Sumber Data: Data Olahan 2018

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristi responden berdasarkan lamanya bekerja ternyata lamanya bekerja responden yang terbesar adalah antara 5 – 10 tahun yaitu sebesar 64,37%. Hal ini dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada BRI Kantor Cabang Palopo rata-rata bekerja antara 5 – 10 tahun, dimana semakin tinggi masa kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan, sehingga dengan tingkat pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

d. Karakteristik responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden menurut jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/ Sederajat	8	9,20%
S1	76	87,36%
S2	3	3,45%
Total	87	100%

Sumber data: Data olahan 2018

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang menunjukkan bahwa jenjang pendidikan responden terbesar adalah S1 yaitu sebesar 87,36 %. Hal ini dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada BRI Kantor Cabang palopo rata-rata memiliki pendidikan sarjana (S1), selanjutnya dengan jenjang pendidikan karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dimana semakin tinggi pendidikan karyawan yang bekerja maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

2. Analisis dan Pembahasan Deskriptif Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga penghitungan skor bagi variabel Proses Rekrutmen (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Dibawah ini hasil tanggapan responden mengenai pernyataan variabel rekrutmen (X) terhadap Prestasi kerja (Y) yang disajikan melalui tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Proses Rekrutmen Calon Pelamar Pada
Bank BRI Cabang Palopo Dilakukan Secara Terbuka Dan Tanpa
Diskriminasi.

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	21	24,14 %
S	65	74,71 %
RG	1	1,15 %
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 21 orang (24,14%), menyatakan setuju berjumlah 65 orang (74,71%), dan yang menyatakan ragu-ragu ada 1 orang (1,15%). Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa proses rekrutmen calon pelamar pada Bank BRI Cabang Palopo dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kriteria Penarikan Karyawan Pada BRI
Cabang Palopo Sudah Sesuai Dengan *Job Description*

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	14	16,09%
S	58	66,67%
RG	15	17,24%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 14 orang (16,09%), menyatakan setuju

berjumlah 58 orang (66,67%), dan yang menyatakan ragu-ragu ada 15 orang (17,24%). Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa kriteria penarikan karyawan pada BRI cabang palopo sudah sesuai dengan *job description*.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Metode Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Perolehan Karyawan yang Berkualitas

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	24	27,59%
S	40	45,98%
RG	22	25,29%
TS	1	1,15%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 24 orang (27,59%), menyatakan setuju berjumlah 40 orang (45,98%), yang menyatakan ragu-ragu ada 22 orang (17,24%), dan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang. Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Metode Rekrutmen Karyawan yang Dilakukan BRI Cabang Palopo dalam Memperoleh Calon Karyawan Sudah Efektif

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	22	25,29%
S	54	62,07%
RG	11	12,64%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 22 orang (25,29%), menyatakan setuju berjumlah 54 orang (62,07%), yang menyatakan ragu-ragu ada 11 orang (12,64%). Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa metode rekrutmen karyawan yang dilakukan BRI cabang palopo dalam memperoleh calon karyawan sudah efektif.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Sumber Rekrutmen Diharapkan Mendapatkan Karyawan yang Memiliki Rasa Tanggungjawab

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	32	36,78%
S	49	56,32%
RG	6	6,90%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 32 orang (36,78%), menyatakan setuju

berjumlah 49 orang (56,32%), yang menyatakan ragu-ragu ada 6 orang (6,90%). Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa rekrutmen diharapkan mendapatkan karyawan yang memiliki rasa tanggungjawab.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Promosi Jabatan Dilakukan Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	33	37,93%
S	54	62,07%
RG	0	0%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 33 orang (37,93%), menyatakan setuju berjumlah 54 orang (62,07%). Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa kesempatan promosi jabatan dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Metode Rekrutmen Diharapkan Mendapatkan Karyawan yang Handal dan Berpotensi

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	38	43,68%
S	49	56,32%
RG	0	0%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 38 orang (43,68%), menyatakan setuju berjumlah 49 orang (56,32%). Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa metode rekrutmen diharapkan mendapatkan karyawan yang handal dan berpotensi.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Karyawan Sesuai dengan Harapan pada Proses Rekrutmen

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	10	11,49%
S	64	73,56%
RG	13	14,94%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 orang (11,49%), menyatakan setuju berjumlah 64 orang (73,56%), yang menyatakan ragu-ragu ada 13 orang (14,94). Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan sesuai dengan harapan pada proses rekrutmen.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dalam Menyelesaikan Pekerjaan Selalu Memperhatikan Mutu dan Aturan dari Perusahaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	10	11,49%
S	77	88,51%
RG	0	0%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 10 orang (11,49%), menyatakan setuju berjumlah 77 orang (88,51%). Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu memperhatikan mutu dan aturan dari perusahaan.

Tabel 4.14

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu dapat Menyelesaikan Tugas dari Atasan yang Bersifat Mendesak

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	17	19,54%
S	53	60,92%
RG	15	17,24%
TS	2	2,30%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 17 orang (19,54%), menyatakan setuju berjumlah 53 orang (60,92%), yang menyatakan ragu-ragu ada 15 orang (17,24%), dan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang (2,30%). Berarti

sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa karyawan selalu dapat menyelesaikan tugas dari atasan yang bersifat mendesak.

Tabel 4.15

Tanggapan Responden Mengenai Saya Memiliki Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan yang Diberikan Atas Inisiatif Sendiri

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	14	16,09%
S	72	82,76%
RG	1	1,15%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 14 orang (16,09%), menyatakan setuju berjumlah 72 orang (82,76%), yang menyatakan ragu-ragu ada 1 orang (1,15%),. Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa saya memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan yang diberikan atas inisiatif sendiri.

Tabel 4.16

Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Karyawan yang Dilakukan Oleh Perusahaan Sudah Sesuai dengan Keahlian Saya

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	26	29,89%
S	61	70,11%
RG	0	0%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 26 orang (29,89%), menyatakan setuju

berjumlah 61 orang (70,11%). Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan keahlian saya.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Penanganan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang Telah Ditetapkan

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	22	25,29%
S	65	74,71%
RG	0	0%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 22 orang (25,29%), menyatakan setuju berjumlah 65 orang (74,71%). Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa penanganan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tanggungjawab yang Tinggi dalam Penyelesaian Pekerjaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	29	33,33%
S	58	66,67%
RG	0	0%
TS	0	0%
STS	0	05
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 29 orang (33,33%), menyatakan setuju berjumlah 58 orang (66,67%). Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.19

Tanggapan Responden Mengenai Program Pengembangan Penarikan Karyawan yang Dilakukan Perusahaan dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Sudah Efektif

Pernyataan	Jumlah	Persentase
SS	22	25,29%
S	57	65,52%
RG	8	9,20%
TS	0	0%
STS	0	0%
Total	87	100%

Sumber Data: Data olahan 2018

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 22 orang (25,29%), menyatakan setuju berjumlah 57 orang (65,52%), yang menyatakan ragu-ragu ada 8 orang. Berarti sebagian besar responden setuju menyatakan bahwa program pengembangan penarikan karyawan yang dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan sudah efektif.

C. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu Rekrutmen (X) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Dipakai teknik analisis data Regresi Linear Sederhana.

Tabel 4.20
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients(a)

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	21,119	2,826		7,472	,000
Proses rekrutmen	,412	,096	,423	4,305	,000

a Dependent Variable: Prestasi kerja

Dari tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan
 Sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

$$Y = 21,119 + 412X$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal,
 antara lain:

- a) Nilai konstan (a) sebesar 21,119 artinya jika variabel X (Proses rekrutmen) nilainya adalah 0 maka hasil penelitian (Y) bernilai positif yaitu sebesar 21,119.
- b) Koefisien regresi untuk variabel proses rekrutmen bernilai positif (+) sebesar 0,412. Artinya koefisien regresi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain jika proses rekrutmen meningkat sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,412 satuan.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan pengujian residual berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel “One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test”.

Tabel 4.21
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		87
Normal	Mean	,0000000
Parameters	Std. Deviation	1,99861579
(a,b)		
Most	Absolute	,076
Extreme	Positive	,076
Difference	Negative	-,051
s		
Kolmogorov-Smirnov Z		,710
Asymp. Sig. (2-tailed)		,695

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Berdasarkan tampilan output *One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 3.2 diatas, diketahui besarnya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,695. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,695 > 0,05$), maka nilai yang dihasilkan dari regresi telah terdistribusi secara normal.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4.22 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,423 ^a	,179	,169	2,010	1,900

a. Predictors: (Constant), Proses rekrutmen

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson dapat diketahui nilainya sebesar 1,900 dimana $DW = DL =$ dan $DU =$ (tabel statistik Durbin-Watson terdapat pada lampiran). Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ $n=87$ dan $k=1$. Maka diperoleh DL sebesar 1,6280 dan DU sebesar 1,6745 sehingga $DU < DW < 4-DU$ ($1,6745 < 1,900 < 4- 1,6745$), maka disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heterokedastisitas

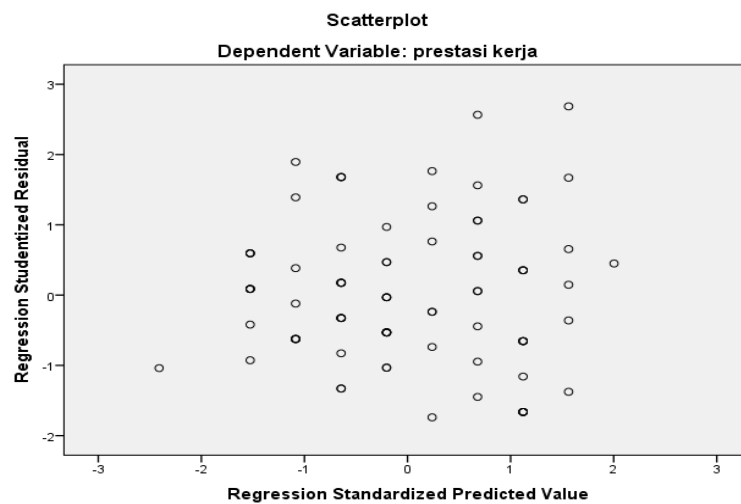
Uji heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada satterolots regresi. Metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara standarized predicted value (ZPRED) dengan studenies (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPREED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y Prediksi Y sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heterokedesitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedesitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil gambar diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik menyebar diatas angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedesitas pada model regresi.

E. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan thitung, tabel distribusi t dicari pada derajat kebebasan $(df)=n-k-1$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah

variabel independen). Sehingga tabel diperoleh = (87-1-1) dengan signifikansi 5% adalah 1,98827 . Secara lebih rinci hasil thitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.23
Hasil Analisis Uji T (Parsial)
Coefficients(a)

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	21,119	2,826		7,472	,000
Proses rekrutmen	,412	,096	,423	4,305	,000

a Dependent Variable: Prestasi kerja

a. Pengaruh proses rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil pengujian statistik proses rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai thitung 4,305 dengan nilai ttabel 1,98827, ini berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel ($4,305 > 1,98827$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial proses rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. thitung positif artinya proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-

variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independent.

Adapun uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,423(a)	,179	,169	2,010

a Predictors: (Constant), Proses rekrutmen

Pada tabel diatas, memperlihatkan nilai koefisien determinasi (R Square) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,179. Hal ini berarti bahwa 17,9% variabel proses rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan sisanya 82,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian pada karyawan BRI Kantor Cabang Palopo dengan judul “ Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.BRI Kantor Cabang Palopo” maka akan dijelaskan sebagai berikut.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*)

organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi.⁴⁹ Proses rekrutmen adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan⁵⁰

Prestasi kerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain (pekerjaan itu berharga).⁵¹

Berdasarkan hasil penelitian regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

a. Pengaruh proses rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan

Variabel independen proses rekrutmen (X) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,412. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan proses rekrutmen akan meningkat prestasi kerja sebesar 0,412. Selain itu juga dibuktikan dengan hasil hipotesis yang ternyata nilai thitung lebih besar jika dibandingkan dengan ttabel ($4,305 > 1,98827$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara proses rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil pengujian regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,412 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya proses rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hal

⁴⁹Muhammad Aji Nugroho, Skripsi *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar* (Universitas Hasanuddin Makassar : 2012), h. 13-14

⁵⁰Muhammad Aji Nugroho, Skripsi *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar* (Universitas Hasanuddin Makassar : 2012), h. 13

⁵¹Sriwahyuni, Skripsi *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Laziz (UUIO Universitas Islam Indonesia Yogyakarta* (UIN Sunan KalijagaYogyakarta:2009), h. 21

ini menunjukkan bahwa apabila pelaksanaan proses rekrutmen dilaksanakan dengan semakin baik maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan hasil yang signifikansi bahwa terdapat pengaruh yang positif antara proses rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nasiruddin yang mengungkapkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru.⁵² Hasil penelitian pada penelitian ini diperoleh t hitung = 3,271 sedangkan t tabel = 1,669.

⁵²Nasiruddin, Skripsi *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru* (UIN Sultan Syarif Kamis Pekanbaru:2012), h. 78

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.BRI Kantor Cabang Palopo. Hal ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,305 > 1,98827$). Berdasarkan uji R^2 variable proses rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 17,9% dan 82,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka saran yang diberikan penulis yaitu dalam meningkatkan kuantitas kerja yang dibebankan pada karyawan maka perusahaan perlu menyesuaikan antara kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang dilakukannya sehingga akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Billy Renaldo Potale-Viktor Lengkong-Silcyljeova Moniharapon, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo*, Sulotgo:2016.
- Cressida Farda Dwi, *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan*, Malang.
- Departemen RI, 2006. *Al-Qur'an Terjemahan Indonesia* (Kudus:Menara Kudus).
- Farida Anesia, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv Elang Samudra*, Surabaya : 2016
- Yulianti Eliza, *Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Betjik Djojo Surabaya*, Surabaya.
- Ghozali Imam,2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Semarang:Badan Penerbit Undip).
- Irfan, *Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Pikiran Rakyat*, Universitas Widyatama: 2012.
- Nugroho Aji Muhammad, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*, Makassar : 2012
- Nasiruddin, *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru*, Pekanbaru:2012
- Priyatno , Dwi.2010.*Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta:MediaKom).
- Rahmad Rozi., *Skripsi Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Indah Cargo Kota Pekanbaru* (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru :2017)
- Raymond A.Noel, John R.Hollenbeck,2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Jakarta: Salemba Empat).
- Sangaja Etta dan Sopiah, 2010. *Metodologi penelitian* (Yogyakarta: Andi).
- Siti Ririn Fauziyah., *Skripsi Sistem Rekrutmen Karyawan Dalam Perspektif Syariah Pada Pond's Collection Pandanaran* (Universitas Negeri Walisongo Semarang:2015)

Sondan P. Siagian, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara).

Sriwahyuni, Skripsi *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Laziz (UUIO Universitas Islam Indonesia Yogyakarta (UIN Sunan Kalijagayogyakarta:2009)*

Stephani Indriasari Dwi Ardhani, Skripsi *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Surakarta (Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta:2005).*

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: CET.20).

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta).

Syofian Siregar, 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara).

Uswatun Kasanah, *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Artha Amanah Ummat Ungaran (Salatiga : 2014)*