

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP  
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA CV. DAENG  
KULINER MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**JUSMAN BIN M.TAWIL**

**NIM 105720519215**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP  
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA CV. DAENG  
KULINER MAKASSAR**



**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

19/02/2020

1 dep  
Smb. Alumni

P/093/PMAN/2019  
TAW  
P<sup>1</sup>

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2019**

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah , kupersembahkan karya kecilku ini untuk orang – orang ku sayang :

- Ayah bunda tercinta, motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah jemu mendo'akan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran mengantarku sampai kini. Tak pernah cukup ku membalas cinta ayah bunda padaku.
- Saudara kandung yang telah banyak membantuku selama menjalani perkuliahan ini sampai selesai, motivator dan inspiratif yang sangat sabar menghadapiku selama ini.
- Keluarga besar semua, yang telah memberiku kelonggaran waktu sehingga aku dapat melaksanakan perkuliahan hingga penyusunan skripsi sampai tuntas.
- Seseorang yang telah menemani ku dan selalu memberi semangat pada saat jatuh bangun karir ku, terima kasih teramat sangat kerna telah menemaniku sampai saat ini. Do'akan aku agar mendapat rezeki lebih agar dapat ku halalkan dirimu secepatnya..
- Sahabat – sahabat seperjuangan MAN 1 – 15, dan semua teman-teman yang tak mungkin penulis sebutkan satu-persatu, for u all I'll miss forever.

## MOTTO HIDUP

".....Jangan terlalu berharap pada makhluk, berharaplah pada kekuasaan dan keEsaan-Nya.....".

".....Jangan terlalu tinggi mengangkat kepala karena kesombongan. Kelak kamu akan tertunduk malu karena kesombongan tersebut...."

".....kebaikan atau keburukan pada akhirnya akan ada balasannya...."



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972



### LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar"  
Nama Mahasiswa : Jusman Bin M.Tawil  
No. Stambuk : 105720519215  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari senin tanggal 03 Februari 2020 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Februari 2020

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

  
Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM  
NIDN : 0922027901

  
Zalkha Soraya, SE.,MM  
NIDN : 0904058504

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen,

  
Ismail Rasulong, SE.,MM  
NBM : 903 078

  
Muh. Nur Rasyid, SE.,MM  
NBM : 1085 576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl. Sultan Alauddin 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas nama **Jusman Bin M. Tawil**, NIM : **105720519215**, diterima dan disahkan oleh panitia ujian Skripsi berdasarkan surat keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0002/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 09 Jumadil Akhir 1441 H/03 Februari 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi : **Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.**

Makassar, 09 Jumadil Akhir 1441H  
03 Februari 2020 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawasujian : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rosulong, SE., MM.  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim H R, SE., MM.  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusnadi, SE.,MM  
2. Dr. Andi Mappatompo SE, MM  
3. Dr. Hj. Ruliaty MM.  
4. Sry Andayaningsih, SE.,MM

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Muhammadiyah Makassar





FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
Jl. Sultan Alauddin 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972



### SURAT PERNYATAAN

Saya bertandatangan dibawah ini :

Nama : Jusman Bin M. Tawil  
Stambuk : 105720519215  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar"

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 03 Februari 2020

Yang Membuat Pernyataan,



Jusman Bin M. Tawil

Diketahui Oleh :



Dekan

Ismail Gasulong, SE., MM  
NBM : 903 876

Ketua Program Studi,

Muh. Nur Rasyid., SE., MM  
NBM .1085 576

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Tidak lupa salam dan sholawat tetap tercurah kepada Rasulullah sebagai penyempurna akhlak umat manusia dan pembawa kabar bahagia bagi orang-orang yang beriman.

Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna menyelesaikan studi pada Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Adapun judul penulisan skripsi ini adalah:

**"PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. DAENG KULINER MAKASSAR"**

Dalam penyusunan penulisan ini penulis mendapat banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Kedua orang tua penulis, Muhammad Tawil dan Sitti yang telah memberikan dorongan semangat, do'a, bimbingan dan dukungan yang tak

henti-hentinya, baik berupa moril maupun riil yang belum tentu penulis dapat membalasnya. Mohon maaf sudah mengecewakan.

Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE., MM selaku pembimbing I atas segala saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi. Ibu Zalkha Soraya, SE., MM selaku pembimbing II atas segala saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi.

1. Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong SE, MM selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis.
3. Bapak Muh. Nur Rashid, SE,MM selaku ketua program studi jurusan manajemen.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang tentunya sangat bermanfaat bagi masa depan penulis.
5. Seluruh karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar terkhusus Rumah Makan Mas Daeng jln. Arif Rate.
6. Buat saudara-saudaraku, saudara iparku dan keponakan-keponakanku yang tersayang.
7. Bapak Sabaruddin selaku Direktur Utama CV. Daeng Kuliner Makassar sekaligus panutan saya dalam Manajemen Perusahaan dan memotivasi saya untuk lebih jujur dalam pekerjaan.

8. Bapak Bahudul Patayai selaku kepala Operasional CV. Daeng Kuliner Makassar yang sering memotivasi saya dalam segala hal.
9. Ibu Rafika Duri selaku bagian HRD CV. Daeng Kuliner Makassar.
10. To my special girl, you always the beautiful girl in my heart and I love u forever.
11. Saudara-saudara tidak sedaraku yang saya cintai group pemuda perkasa yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu.
12. Bapak rudianto selaku Pimpinan Wilayah yang saya hormati.
13. Saudara seluruh kepala Cabang Daeng Kuliner Makassar yang saya hormati. Pak syamsuddin, pak syafii, pak Ilhamuddin, SM, pak Basir Arsyad, pak Robi daryanto, dan pak Chullank.
14. Seluruh keluarga besar penulis atas segala dukungan dan do'anya.
15. Untuk nenej Selling dan Indo Seng yang saya cintai.
16. Sahabat ku Komarudding, eno riyadi, Taufan, Lukman, Idham, Muh. Israk, Nanang yang banyak memberikan bantuan dan semangatnya.
17. Teman-teman angkatan 2015 Jurusan Manajemen, Kuliah serasa hampar tanpa gelak ketawa kalian.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari unsur kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu,

dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan tugas akhir ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT. Dan semoga tugas akhir ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Akhirnya semoga segenap aktivitas yang kita lakukan mendapat bimbingan dan ridho dari-Nya.

Sekian dan terima kasih.

Makassar, 31 Juli 2019

## ABSTRAK

**Jusman Bin M. Tawil, 2019, Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada CV. Daeng Kuliner Makassar.** Pembimbing I bapak Edi Jusriadi dan Pembimbing II Zalkha Soraya.

Keunggulan kompetitif perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dan benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan dapat terpenuhi melalui suatu proses rekrutmen dengan melihat latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang calon karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka di gunakan metode kuantitatif, metode statistic deskriptif dengan bantuan system komputerisasi ( program computer SPSS versi 25 ) yang di awali dengan Teknik pengumpulan data secara observasi, data kuesioner dan dokumentasi. Dan yang kedua menggunakan Teknik analisis data uji validitas dan reabilitas ( uji instrument penelitian ), analisis deskriptif dengan menggunakan rumus regresi sederhana dan uji t.

Berdasarkan hasil mengenai pengaruh proses rekrutmen terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar, ternyata di ketahui ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Kata kunci : Proses rekrutmen, produktivitas kerja karyawan

## ABSTRAK

**Jusman Bin M.Tawil, 2019, the Effect Recruitment Process on Increasing Work Productivity in the CV. Daeng Culinary Makassar.**  
Supervisor I Mr. Edi Jusriadi and supervisor II Miss Zalkha Soraya.

The company's competitive advantage is largely determined by the quality of human resources quality and really needed by the company can be fulfilled through a recruitment process by looking at the educational background, expertise and work experience possessed by a prospective employee.

The purpose of this study was to determine the effect of the recruitment process on improving employee work productivity at CV. Daeng Culinary Makassar. To apply these objectives the quantitative method, descriptive statistical method with the help of a computerized system (computer program SPSS version 25) that begins with the technique of collecting data by observation, questionnaire data and documentation. And the second is using validity and reliability test data analysis techniques (research instrument test), descriptive analysis using simple regression formulas and t test.

Based on the results of the effect of the recruitment process on increasing employee work productivity on the CV. Daeng Kuliner Makassar, it turns out that there is a positive and significant influence between recruitment and increasing employee work productivity. Thus the hypothesis is proven.

Keywords: Recruitment process, employee work productivity

## DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
B. Rekrutmen.....	15

C. Produktivitas Kerja.....	22
D. Pengertian karyawan.....	26
E. Penelitian Terdahulu.....	28
F. Kerangka fikir.....	32
G. Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian.....	34
B. lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
C. Definisi Operasional Variable.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
G. Pengujian Hipotesis.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Gambaran Umum objek Penelitian.....	44
B. Hasil penelitian.....	64
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 2	Bobot dan Jawaban Responden .....	41
Tabel 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	66
Tabel 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	67
Tabel 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	68
Tabel 7	Tanggapan Responden Terhadap Proses Rekrutmen .....	69
Tabel 8	Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja .....	73
Tabel 9	Tabel Uji Validitas .....	76
Tabel 10	Tabel Uji Reabilitas .....	78
Tabel 11	Hubungan proses rekrutmen dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Proses Rekrutmen .....	18
Gambar 2	Kerangka Fikir.....	32
Gambar 3	Struktur Organisasi .....	48



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menyiapkan pegawai/karyawan yang berkualitas yang mampu bersaing dengan tenaga-tenaga profesional dari Negara lain merupakan hal yang penting. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama di segala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan baik kepada karyawan lama maupun rekrutan baru.

Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu melibatkan unsur manusia, karena perusahaan merupakan bentuk kerjasama manusia di mana unsur manusia memegang peranan penting yaitu peran sebagai pengembang misi perusahaan, peran sebagai pimpinan perusahaan dan peran sebagai pekerja. Dari masing – masing peran ini setiap pihak perlu menyadari posisinya dan apa yang harus ia perankan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan benar – benar dibutuhkan oleh perusahaan dapat terpenuhi melalui suatu proses rekrutmen dengan melihat latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang calon karyawan sehingga kebutuhan perusahaan untuk mempunyai karyawan yang dibutuhkan itu

dapat terpenuhi. Proses rekrutmen adalah suatu proses mencari dan mendorong serta memberikan suatu pengharapan dari mereka untuk melamar pekerjaan. Proses rekrutmen di lakukan dalam rangka mencari karyawan yang di butuhkan perusahaan.

Penempatan karyawan akan selalu mendapat perhatian yang sungguh – sungguh dari perusahaan, karena jika penempatan karyawan ini kurang mendapatkan perhatian akibatnya semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan akan menurun, dan produktivitas kerja karyawan akan rendah. Setelah karyawan ditempatkan pada suatu posisi, maka pimpinan mengevaluasi dan mengukur hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan tersebut, sehingga dapat diketahui apakah pegawai tersebut telah sesuai atau tidak dengan posisinya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan harus meningkatkan kemampuan baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya, agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam perusahaan atau organisasi, dimana hal tersebut dapat dicapai melalui pelatihan.

Kualitas pegawai/karyawan yang terus meningkat merupakan aspek penting yang harus dijaga dan dipelihara oleh perusahaan. Oleh karena itu, pegawai/karyawan yang baru direkrut harus memiliki kualitas

yang memadai, disamping meningkatkan kemampuan yang sudah lama. Selain itu, pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda – berbeda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Dengan melakukan pelatihan yang merupakan salah satu proses rekrutmen bagi para karyawan pada suatu perusahaan akan dapat diperoleh berbagai manfaat baik dari pihak pimpinan maupun dari pihak karyawannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, usaha peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan dapat dicapai dengan melakukan pelatihan kerja yang sesuai dengan standar perusahaan, pembinaan dan pengembangan SDM.

Setiap perusahaan pasti ingin proses rekrutmen berjalan dengan baik. Besar harapan pelamar kerja atau kandidat terpilih nantinya bias berkontribusi memajukan perusahaan mencapai tujuannya dan juga meningkatkan pendapat secara finansial. Untuk itu perusahaan berusaha mempersingkat proses rekrutmen menjadi lebih efektif dan efisien dalam menemukan karyawan yang tepat dan berkualitas.

Adapun cara-cara yang dilakukan dalam proses rekrutmen karyawan di perusahaan, berikut adalah alur proses rekrutmen.

1. Identifikasi terlebih dahulu posisi baru atau pergantian karyawan di perusahaan. Salah satu cara terbaik untuk melihat hal ini adalah adanya keadaan di mana karyawan memiliki terlalu banyak beban pekerjaan sehingga membutuhkan bantuan.
2. Setelah proses identifikasi yang sebelumnya dilakukan sekaligus mendeskripsikan pekerjaan untuk posisi tersebut sehingga memudahkan HRD untuk mencari tenaga kerja yang tepat.
3. Informasikan lowongan ini termasuk kepada karyawan lama, karena besar kemungkinan ada kandidat internal perusahaan yang mungkin memenuhi kriteria tersebut. Keberhasilan publikasi lowongan kerja juga bervariasi, tergantung pada posisi apa yang perusahaan tawarkan dan media penyampaiannya.
4. Jika bagian HRD sudah mempublikasikan lowongan kerja dengan efektif, maka mereka akan "kebanjiran" kiriman lamaran. Manajer HRD kemudian akan menerima lamaran-lamaran yang telah disaring berdasarkan spesifikasi dan kebutuhan.
5. Review surat lamaran kerja dan percakapan melalui telepon akan mempersempit calon karyawan menjadi sekelompok kandidat yang paling berkualitas. Jadwalkan wawancara kerja

dengan mereka untuk melakukan perbandingan antara satu dengan yang lainnya.

6. Semakin tinggi posisi yang ditawarkan, maka semakin besar kemungkinan kandidat menegosiasikan gaji, uang lembur, jaminan kesehatan dan sebagainya.
7. Jaga hubungan baik dengan karyawan baru dari mulai mereka menerima penawaran kerja. Tetapkan seorang mentor yang akan memandu karyawan tersebut dan pastikan ia merasa diterima oleh karyawan lainnya.

Proses rekrutmen CV. Daeng Kuliner Makassar di mulai dengan cara menyebar lembaran kertas pada tiap cabang yang ada di area Makassar dengan menyatakan persyaratan calon karyawan yang ingin di rekrut. Antara persyaratan yang di ajukan adalah sebagai berikut :

- a. Foto copy KTP
- b. Daftar riwayat hidup
- c. Surat lamaran kerja
- d. Foto 3 x 4 3 lembar
- e. Foto copy ijazah

Proses ini dilanjut dengan mewawancara calon karyawan dan membuat kontrak selama 3 bulan masa training, apabila karyawan tersebut tidak mencapai target selama masa kontrak, maka yang bersangkutan akan di putus kontraknya dan begitu juga sebaliknya apabila karyawan tersebut mencapai target yang telah ditetapkan oleh

perusahaan kontrak akan berlanjut sesuai persetujuan dari pihak perusahaan.

Calon tenaga kerja yang direkrut dapat di ambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Perekrutan tenaga kerja dari dalam biasanya dilakukan oleh organisasi/perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki system karier yang baik. Perekrutan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dan dedikasi karyawan, dan tidak diperlukan masa adaptasi yang terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada. Namun demikian perekrutan dari dalam juga berarti terjadinya pembatasan terhadap bakat yang sebenarnya tersedia bagi organisasi dan mengurangi peluang masuknya pemikiran baru.

1. Eksternal

- a) Teman atau anggota keluarga karyawan
- b) Lamaran terdahulu yang telah masuk
- c) Karyawan perusahaan lain
- d) Iklan di social media

2. Internal

- a) Promosi
- b) Transfer / rotasi
- c) Pengkayaan karyawan kembali

Metode perekrutan karyawan dengan sumber dari luar perusahaan, dapat di lakukan:

1. Melalui iklan di media massa (internet)
2. Melalui iklan atau advertensi diharapkan perusahaan dapat merekrut calon tenaga kerja dengan spesifikasi tertentu dan dengan pengalaman kerja tertentu. Perekrutan melalui iklan ini biasanya disertai dengan suatu janji yang menarik, misalnya gaji yang besar, masa depan yang menarik dan sebagainya.

Sistem perekrutan didalam CV: Daeng Kuliner Makassar tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan keefektifitasan perusahaan CV. Daeng Kuliner Makassar dalam melaksanakan proses rekrutmen penerimaan karyawan, dengan proses yang selektif, dalam hal ini di lakukan oleh HRD yang telah berpengalaman dari pihak perusahaan atau CV. Daeng Kuliner Makassar. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di lakukan bersama dengan pihak HRD, dalam hal ini divisi SDM yang sekaligus berfungsi mengawasi jalannya proses rekrutmen dan seleksi berjalan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat objektif. Kegagalan dalam melaksanakan system rekrutmen tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari CV. Daeng Kuliner Makassar tidak hanya mampu melayani

pelanggan (customer), namun juga harus menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh SDM yang berkualitas (Daeng Kuliner Makassar).

Fenomena dalam proses perekrutan karyawan pada karyawan CV. Daeng kuliner Makassar adalah makin besar jumlah pelamar akan memudahkan untuk memilih calon tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Tetapi kenyataannya pada CV. Daeng Kuliner Makassar tidak demikian, meskipun pelamar banyak tetapi sulit untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang benar – benar sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan. Dan yang sering menjadi hambatan adalah pihak perusahaan selalu menempatkan karyawan yang bukan pada keahliannya atau *skill* yang di miliki calon karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng kuliner Makassar**”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar

## C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar.

## D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari diadakan penelitian ini adalah seperti berikut:

### 1. Manfaat teoritis

Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

### 2. Manfaat praktis

a) Menjadi referensi bagi masyarakat dan akademis kampus dalam pengembangan sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan.

b) Memudahkan pihak perusahaan untuk memajemen sumber daya manusia.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profabilitas, seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*) karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi kebijakan prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Menurut Handoko (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Desseler (2015:3) manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sedangkan menurut Simora dan Sutrisno (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan,

penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

## 2. Fungsi – fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

### a. Fungsi manajerial

#### a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

#### c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif serta efisien

dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

b. Fungsi operasional

a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang di berikan oleh perusahaan.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai dasar karyawan serta berpedoman internal dan eksternal konsistensi.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan,

kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016 : 14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.

- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## B. Rekrutmen

### 1. Pengertian Rekrutmen

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

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 menyisihkan pelamar yang tidak tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan di panggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini public yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian rekrutmen, berikut ini dikemukakan beberapa definisi rekrutmen menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2013:40) rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk

menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai padasaat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Menurut Handoko (2011:69) rekrutmen adalah pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Sedangkan menurut Rivai (2010:160) mengatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau *qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada." Rekrutmen adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika rekrutmen berhasil artinya banyak pelamar yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik dari yang baik.

## 2. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang di mulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau *qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan pekerjaan yang ada. Tujuan rekrutmen menurut Rivai (2010:161) adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga

memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

### 3. Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2013:41) dasar penarikan calon karyawan harus di tetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatnya. Dasar penarikan harus berpedoman kepada 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. Misalnya batas usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, karyawan diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut.

### 4. Metode- Metode Proses rekrutmen

Menurut Hasibuan (2013:44) Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Metode penarikan calon karyawan baru adalah "metode tertutup dan metode terbuka".

#### a. Metode Tertutup

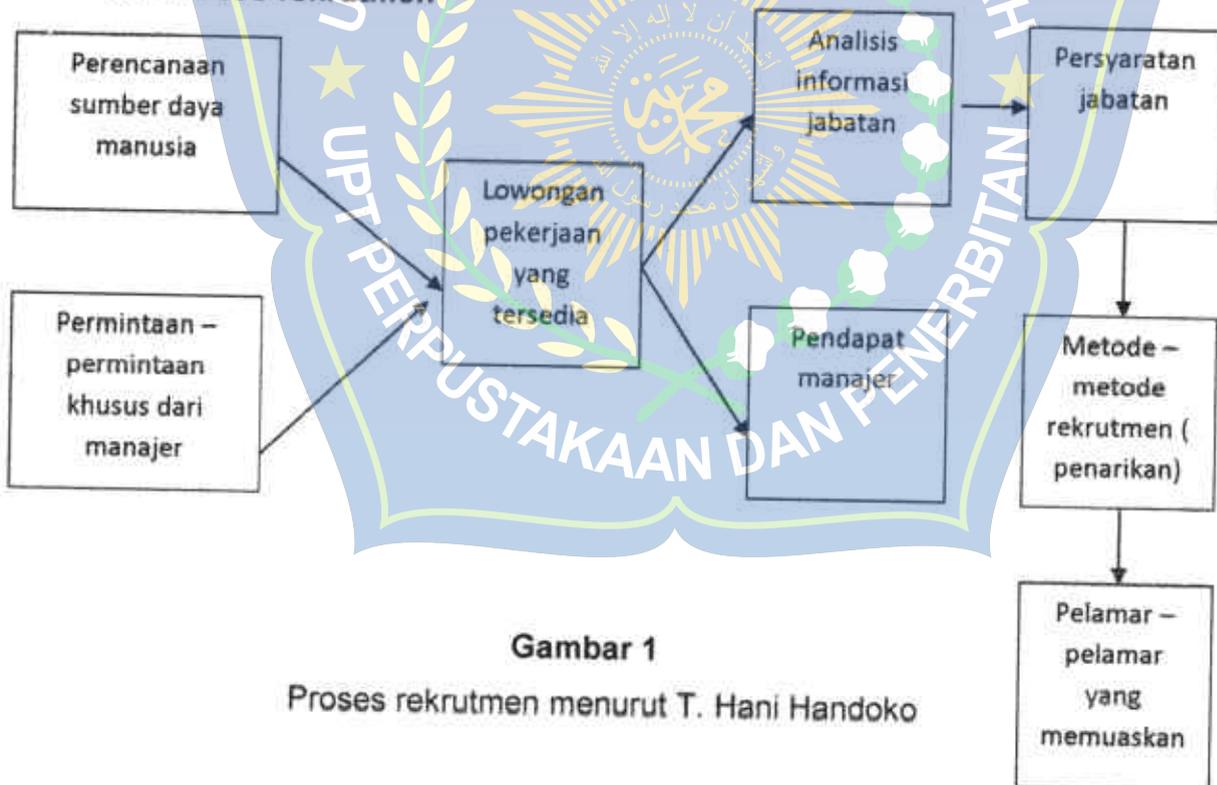
Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan sulit.

b. Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* lebih besar.

5. Proses rekrutmen



Gambar 1

Proses rekrutmen menurut T. Hani Handoko

6. Kendala-Kendala Rekrutmen

Agar proses rekrutmen berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan bersumber dari organisasi,

pelaksana rekrutmen lingkungan eksternal. Meskipun kendala yang dihadapi perusahaan bervariasi dari satu situasi dengan situasi lainnya, uraian berikut kendala- kendala rekrutmen menurut Handoko (2011:71) adalah sebagai berikut:

a. Kebijakan promosi

Kebijakan promosi dari dalam dimaksudkan untuk memberikan kepada karyawan sekarang kesempatan pertama, untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan. Kebijakan ini akan meningkatkan moral dan partisipasi karyawan, serta membantu kegiatan pemeliharaan para karyawan.

b. Kebijakan kompensasi

Kendala umum yang dihadapi pelaksana rekrutmen (penarikan) adalah kebijakan-kebijaksanaan penggajian atau pengupahan. Organisasi biasanya menetapkan *range* upah untuk berbagai pekerjaan yang berbeda. Besarnya kompensasi yang ditawarkan organisasi akan mempengaruhi minat pencari kerja untuk menjadi pelamar serius.

c. Kebijakan Status Karyawan

Banyak perusahaan mempunyai kebijakan penerimaan karyawan dengan status training, musiman, sementara atau *part-time*. Meskipun minat pelamar terhadap tipe status penerimaan seperti ini semakin tinggi kebijakan tersebut dapat

menyebabkan perusahaan menolak karyawan *qualified* yang menginginkan status kerja yang *full time*.

d. Kebijakan Penerimaan Tenaga Lokal

Perusahaan mungkin mempunyai kebijaksanaan untuk menarik tenaga kerja *local* dimana perusahaan berlokasi dan beroperasi. Prioritas rekrutmen (penarikan) ini biasanya di maksudkan untuk lebih terlihat dalam masyarakat dan menjalin hubungan baik dengan lingkungan masyarakat di sekitar perusahaan.

7. Prinsip- Prinsip Rekrutmen

Prinsip- prinsip rekrutmen menurut Rivai (2010:161) adalah sebagai berikut:

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan *job* yang tersedia.
- c. Biaya yang di perlukan diminimalkan.
- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategi tentang rekrutmen.
- e. *Flexibility*.

*Flexibility* adalah kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu atau kelompok. *Flexibility* membutuhkan

kemampuan memahami dan menghargai pandangan yang berbeda dan bertentangan mengenai suatu isu, menyesuaikan pendekatannya karena suatu perubahan situasi.

## 8. Indikator Rekrutmen

Beberapa kriteria yang perlu di perhatikan dalam perekrutmen karyawan agar pelaksanaannya dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Menurut Bambang Wahyudi (2016) kriteria tersebut antara lain:

1. Memperhatikan petunjuk atau ketentuan dari kementerian ketenagakerjaan yaitu suatu perekrutan karyawan harus dilakukan dengan memperhatikan petunjuk ketentuan ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh kementerian ketenagakerjaan.
2. Kualifikasi dari pelamar yaitu dalam hal ini perekrutan karyawan harus dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan kaulifikasi tertentu. Oleh karena itu, kualifikasi para calon tenaga kerja merupakan hal yang mutlak perlu di perhatikan.
3. Petunjuk pimpinan, dalam hal ini perlu diperhatikan oleh para perekrut agar calon karyawan yang diterima menepati standar perusahaan.
4. Tanggungjawab *social*, dalam hal ini perekrutan karyawan harus dilakukan dengan memperhatikan tanggungjawab sosial organisasi tersebut terhadap masyarakat sekitar. Misalnya

kewajiban untuk memajukan masyarakat dengan cara memberikan kesempatan yang lebih besar bagi calon yang bersumber dari masyarakat disekitar organisasi tersebut berada.

5. Peraturan-peraturan Negara, dalam hal ini perekrutan karyawan dilakukan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang diterapkan oleh Negara melalui beberapa macam peraturan, yaitu: usia minimal, upah minimal, waktu kerja dan sebagainya:

### C. Peningkatan Produktivitas kerja

#### 1. Pengertian produktivitas kerja

Menurut Justine T Sirait (2006:247) produktivitas berarti mental seseorang yang berpandangan bahwa dalam bekerja hari ini hasilnya terus lebih baik dari pada kemarin, demikian pula hasil hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Produktivitas bukan ukuran produksi atau keluaran yang diproduksi, tetapi produktivitas adalah ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam pencapaian hasil yang diinginkan. Produktivitas berhubungan dengan seberapa efektif pencapaian prestasi dan seberapa efisien penggunaan sumber daya yang di pakai. Sedarmayanti (2004:8).

Steers dan Porter (1983), Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan. Pertama, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa *reward*. Secara ekstrinsik, *reward* seperti uang. Secara intrinsik,

reward seperti kepuasan dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun integrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri.

Supriyadi (2003) Kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain - lain.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Kalau menurut Saya sendiri. Kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut, tujuan tersebut seperti imbalan berupa uang atau barang.

## 2. Indikator Produktivitas kerja karyawan

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan secara individual ada beberapa indicator yang di gunakan. Menurut (Sedarmayanti, 2001:12) Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti:

sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Ada beberapa indikator yang di gunakan dalam mengukur produktivitas kerja karyawan diantaranya:

- a. Keterampilan, tingkat keterampilan karyawan dan tingkat menguasai suatu pekerjaan
- b. Sikap, tingkat kreativitas karyawan dan tingkat inisiatif karyawan
- c. Hasil kerja, tingkat mengusahakan hasil kerja yang maksimal, tingkat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tingkat mutu hasil yang kerja sesuai dan ketentuan yang telah di berikan oleh perusahaan (SOP)
- d. Efektivitas dan efisiensi, tingkat menghindari kesalahan dalam pekerjaan, tingkat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tingkat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai intruksi dari atasan.
- e. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari

persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

3. Factor- factor yang mempengaruhi produktivitas kerja

menurut Sulistiyani dan Rosidah ( 2003:200) ada beberapa factor yang mempengaruhi produktivitas suatu insan antara lain :

a. *Knowledge*

pengetahuan ( *knowledge* ) sesungguhnya sebagai salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas. Pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya fikir, dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang di miliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. *Skill*

Keterampilan ( *skill* ) adalah kemampuan dan penguasa teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat ke karyawan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan – pekerjaan yang bersifat teknis.

c. *Abilities*

Kemampuan ( *abilities* ) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Pengetahuan dan

keterampilan termasuk suatu factor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

d. *Attitude*

*Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

**D. Pengertian Karyawan**

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan asset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Meskipun kata karyawan sering kita gunakan dalam kehidupan sehari-hari akan tetapi tidak sedikit diantara kita tidak mengetahui definisi ataupun pengertian karyawan yang sederhana.

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja yang dimana jasa

tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Menurut Drs, H. Malayu S.P dan Hasibuan, jika di kelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu:

1. Karyawan tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak di tetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan yang tidak tetap.

2. Karyawan tidak tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat di berhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

### E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu pedoman penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Berikut merupakan kajian pada penelitian terdahulu dari beberapa jurnal terkait sebagai berikut :

**Tabel 1**  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun Terdahulu	Mapping jurnal	Metode Analisis	Kesimpulan & Hasil Penelitian
1.	Ridwan mawala dan Meilanny Budiarti Santoso (2018)	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi pekerja K3L UNPAD	Metode deskriptif	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari proses seleksi calon pekerja K3L Unpad jalani tidak terdapat kriteria tingkat pendidikan terakhir, tidak ada test tertulis, dan tidak ada test wawancara. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja dan kualitas pekerja saat melakukan pekerjaannya. . Karena dengan adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu

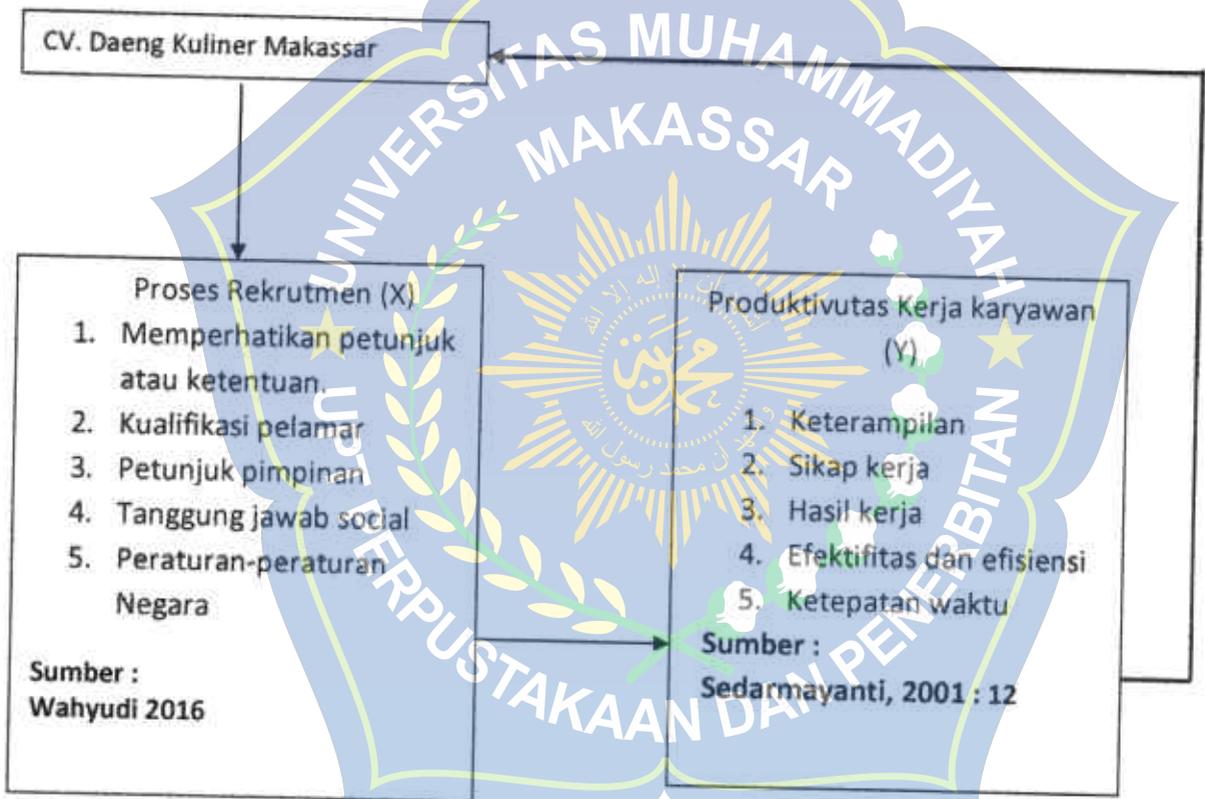
				menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.
2	Siska Tjut Nya Din dan Jacky S.B Sumarauw (2018)	Pengaruh rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. HM. SAMPOERNA. Tbk.	Metode analisis regresi liner berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun secara parsial rekrutmen tidak berpengaruh. Saran yang diberikan adalah untuk meningkatkan Produktifitas Karyawan pada PT HM Sampoerna Kota Manado, hendaknya diperhatikan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja.
3.	Billy Renaldo Potate dan Viktor lengkong (2016)	Pengaruh Proses Rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK SOLOTGO	Metode analisis regresi liner berganda	ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti
4.	Wisdallia Maya Sari (2018)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan	Metode analisis regresi liner	Disimpulkan bahwa Rekrutmen dan Penempatan

		Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau	sederhana	Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau.
5.	Irvan Adiwintaa (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang	Metode analisis regresi liner berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan.
6	Nurul Aisyah, SE, MM dan Angelia Giovanni (2018)	The Influence Of The Recruitment (porek) And Selection Process on PT. Bank Maya In Internasional, tbk	Descriptive Quantitative	In the result of research authors can know, that the relationship of recruitment and selection of a very stong performance that is equal to 0.887 (89%) the influence of recrutmne selection on performance. The amount of coefficient of determination 0,786 or equal to 78,6% while the rest is 21,4% (100% - 78,6%) explained by other

				casual factors and significant level of 0,000 then H1 accepted, regression equation significant, so that regression equation that can be formed is : $Y = 7,722 + 0,802X$ .
7	Iketut Sudiardhita and Agus Supriyanto	The effect of Recruitment, Selection and Motivation To Performance Of Employees At Datacomm Diangraha Company	Metod Quantitave	The analisis used a analisis regression, this research examines four variables: Recruitment (X1), Selection (X2) and Motivation (X3) as independent variables, and performance employees (Y) as the independent variables. Partial test swos that the recruitment effect of 0175 (positive and significant) on the performance. While the selection is also influenced significantly by 0347 on employee performance and further motivation for 0295 was a significant influence on employee performance.

## F. kerangka fikir

Kerangka fikir adalah narasi ( uraian ) atau pernyataan ( proposisi ) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah didefinisikan sebuah penelitian kuantitatif , sangat menentukan kejelasan dan validitas proses penelitian secara keseluruhan.



Gambar 2

Kerangka fikir

## G. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan di uji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data. Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data dan pengujian data.

Hipotesis penelitian adalah hipotesis kerja (hipotesis alternative  $H_a$  dan  $H_1$ ) yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori – teori yang ada hubungannya dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan. Hipotesis alternative ( $H_a$ ) dirumuskan dengan kalimat positif.

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan, maka penulis mengajukan dugaan hipotesis yaitu :

1. Diduga proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana penelitian ini bermaksud untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Alasan menggunakan penelitian agar mendapatkan data yang akurat seberapa besar Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Daeng Kuliner Makassar..

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di CV.Daeng Kuliner Makassar (cabang Mas Daeng jalan Anif Rate no 41) pada bulan Mei s.d juni 2019 pemilihan lokasi dan waktu ini di lakukan secara sengaja (purposive) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

#### C. Definisi Operasional Variabel

##### 1. Proses Rekrutmen

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong dilingkungan suatu

organisasi atau perusahaan. Adapun ada beberapa indikator yang harus di perhatikan di antaranya adalah :

- a. Memperhatikan petunjuk atau ketentuan dari kementerian ketenagakerjaan yaitu suatu perekrutan karyawan harus dilakukan dengan memperhatikan petunjuk ketentuan ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh kementerian ketenagakerjaan.
- b. Kualifikasi dari pelamar yaitu dalam hal ini perekrutan karyawan harus dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan kaulifikasi tertentu. Oleh karena itu, kualifikasi para calon tenaga kerja merupakan hal yang mutlak perlu di perhatikan.
- c. Petunjuk pimpinan, dalam hal ini perlu diperhatikan oleh para perekrut agar calon karyawan yang diterima menepati standar perusahaan.
- d. Tanggungjawab social, dalam hal ini perekrutan karyawan harus dilakukan dengan memperhatikan tanggungjawab sosial organisasi tersebut terhadap masyarakat sekitar. Misalnya kewajiban untuk memajukan masyarakat dengan cara memberikan kesempatan yang lebih besar bagi calon yang bersumber dari masyarakat disekitar organisasi tersebut berada.

e. Peraturan-peraturan Negara, dalam hal ini perekrutan karyawan dilakukan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang diterapkan oleh Negara melalui beberapa macam peraturan, yaitu: usia minimal, upah minimal, waktu kerja dan sebagainya:

## 2. Produktivitas Kerja Karyawan

Kerja adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis, maupun sosial. Dengan pekerjaan manusia akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu yang meliputi pemenuhan kebutuhan fisik dan rasa aman, serta kebutuhan sosial dan kebutuhan ego. Selain itu, kerja adalah aktivitas yang mendapat dukungan sosial dan individu itu sendiri.

Adapun ada beberapa indicator yang harus diperhatikan antara lain adalah sebagai berikut. Menurut (Sedarmayanti, 2001:12) yaitu:

- a. Keterampilan, tingkat keterampilan karyawan dan tingkat menguasai suatu pekerjaan
- b. Sikap, tingkat kreativitas karyawan dan tingkat inisiatif karyawan
- c. Hasil kerja, tingkat mengusahakan hasil kerja yang maksimal, tingkat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tingkat mutu hasil yang

kerja sesuai dan ketentuan yang telah di berikan oleh perusahaan (SOP)

- d. Efektivitas dan efisiensi, tingkat menghindari kesalahan dalam pekerjaan, tingkat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tingkat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai intruksi dari atasan.
- e. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Keepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

#### **D. Populasi dan sampel**

##### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2008:96), definisi populasi adalah sebagai berikut:

"Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya".

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar di Rumah Makan Mas Daeng jalan Arif Rate No. 41 sebanyak 58 orang. Jumlah populasi ini dirasakan cukup mewakili untuk memberikan data yang diperlukan dalam penelitian.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh dan Sensus menurut Sugiyono ( 2008:122 ), adalah : "Sampling jenuh dan Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Berdasarkan dari pengertian tersebut maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh dan sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit sehingga dalam penelitian ini mengambil jumlah sama dengan jumlah populasi yaitu CV. Daeng kuliner Makassar di cabang Mas Daeng jln Arif Rate no. 41 sebanyak 58 orang.

#### **E. Tehnik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data tentang pengaruh proses rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan, maka metode yang digunakan adalah melalui penyebaran angket (kuesioner) dan wawancara.

### 1. Observasi

Observasi adalah peneliti mendatangi dan mengamati obyek yang akan diteliti yaitu CV. Daeng Kuliner Makassar sehingga peneliti memperoleh beberapa informasi dan data yang dibutuhkan.

### 2. Metode Kuesioner (angket)

Metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden. Metode ini digunakan untuk pengambilan data mengenai proses rekrutmen terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pertanyaan kuesioner pada penelitian ini bersifat tertutup.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari laporan-laporan yang telah diolah oleh pihak HRD (*human resource development*) sehingga peneliti dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan.

## F. Tehnik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a) Uji Validitas

Validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner)

dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Uji validitas dalam penelitian ini, diuji dengan uji korelasi antara item pertanyaan dengan skor total, menggunakan rumus *product moment correlation*. Menurut Sugiono (2003), teknik korelasi produk momen digunakan untuk validitas adalah  $r$  hasil >  $r$  table maka dinyatakan valid.

Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antara skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan jika korelasi skor masing – masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan di atas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. (Ghozali 2009 : 49).

b) Uji Realibitas

Setelah melakukan pengujian Validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian realibitas untuk menguji kecenderungan atau kepercayaan alat pengukur dengan diperoleh nilai  $r$  dari pengujian realibitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada tidaknya hubungan antara dua belah instrument.

Menurut Ghozali (2009 : 45). Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas di gunakan uji statistic Cronbach Alfa ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach's Alfa  $>0.060$ . sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliable (Ghozali 2009 : 45 – 46).

## 2. Analisis Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif, yaitu melakukan analisis dengan mendeskripsikan skor-skor atas jawaban responden dari kuisiонер yang nantinya akan disebarakan. Adapun pilihan jawaban yang diberikan dalam menjawab atau memberikan tanggapan pada kuisiонер adalah dengan menggunakan skala *likert*.

Untuk mengukur variabel/faktor yang digunakan maka diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban dari lima pilihan.

**Tabel 2**  
Bobot dan Jawaban Responden

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017:94)

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistic untuk menentukan pengaruh sebuah variable bebas ( independen ) terhadap variable terikat ( dependen ).

Jika formulasi terseut dimasukkan kedalam penelitian ini, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y : Produktivitas Kerja Karyawan
- a : Konstanta
- b : Koefisien Regresi
- X : Proses Rekrutmen

Cara perhitungannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5, dengan kategori

- a. Sangat setuju dengan bobot 5
- b. Setuju dengan bobot 4
- c. Kurang setuju dengan bobot 3
- d. Tidak setuju dengan bobot 2
- e. Sangat tidak setuju dengan bobot 1

## G. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh proses rekrutmen terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar. Digunakan uji F dan uji T.

Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

### 1. Uji t

- a. Jika pada tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) maka terbukti bahwa proses rekrutmen secara nyata (signifikan), mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar.
- b. Jika pada tingkat signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) maka terbukti bahwa proses rekrutmen secara nyata (signifikan), tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum CV. Daeng Kuliner Makassar

##### a. Sejarah CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM)

CV. DAENG KULINER MAKASSAR berdiri sejak tanggal 12 Mei 2006 dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kuliner, perusahaan ini diinisiasi dengan dasar kerja keras dan semangat yang tinggi.

CV. DAENG KULINER MAKASSAR didukung dengan 7 (tujuh) buah store yang tersebar di beberapa titik kota Makassar dan luar Makassar, yakni wr. mbak daeng Alauddin, wr. Mbak Daeng Pengayoman, wr. Mbak daeng abdesir, Rumah Makan Mas Daeng, Rumah Makan Lesehan Pa' Daeng, wr. Ayam balap dan Wr. Cangkuning, dan didukung pula dengan karyawan yang berkompoten dan profesional dengan jumlah karyawan sebanyak 423 orang. Dengan harapan kelak dapat menjadi pelopor kuliner daerah yang mampu bersaing dalam era globalisasi, dengan mengedepankan adat dan nuansa kedaerahan khususnya Sulawesi Selatan.

CV. DAENG KULINER MAKASSAR ini didirikan dengan prinsip saling memahami, saling menghargai dan tenggang rasa dalam perbedaan untuk mencari kebaikan yang sebenarnya bagi semua pihak. Dan berperan serta dalam

pengembangan perekonomian daerah dan sebagai wadah untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional dan mandiri.

CV. Daeng Kuliner Makassar beralamat di jalan Bayangkara No. 15 Makassar-Sulsel di dirikan tahun 2006 oleh Ahmad Tonang sekaligus sebagai pemilik perusahaan, CV. Daeng Kuliner Makassar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Kuliner, sebagai kantor pusat Manajemen pengelola Rumah makan yang tersebar di kota Makassar, hingga saat ini CV. Daeng Kuliner Makassar memiliki 7 cabang Rumah Makan yakni,

1. WR. Mbak Daeng 1 beralamat di Jln. Pengayoman yang sudah beroperasi 8 Tahun, di dirikan oleh Ahmad Tonang tahun 2011.
2. WR. Mbak Daeng 2 beralamat di Jln. Alauddin merupakan Cabang pertama di dirikan pada Tahun 2012.
3. WR. Mbak Daeng 3 beralamat di jalan Abdesir yang sudah beroperasi 3 tahun, di dirikan oleh Ahmad Tonang tahun 2017.
4. WR. Mas Daeng beralamat di Jln. Arif Rate di dirikan pada tahun 2013.
5. WR. Cang Kuning beralamat di Jln. Poros Gowa di dirikan pada tahun 2014.

6. WR. Lesehan Pak Daeng beralamat di Jln. Landak Baru di dirikan pada tahun 2015.
7. WR. Ayam Balap beralamat di Jln. Abdul Kadir di dirikan pada tahun 2016.

b. **Visi dan misi CV. Daeng Kuliner Makassar**

1. **Visi Perusahaan**

“menjadi perusahaan penyedia jasa makanan atau kuliner yang halal, enak, bermutu dan di kenal di seluruh Indonesia”.

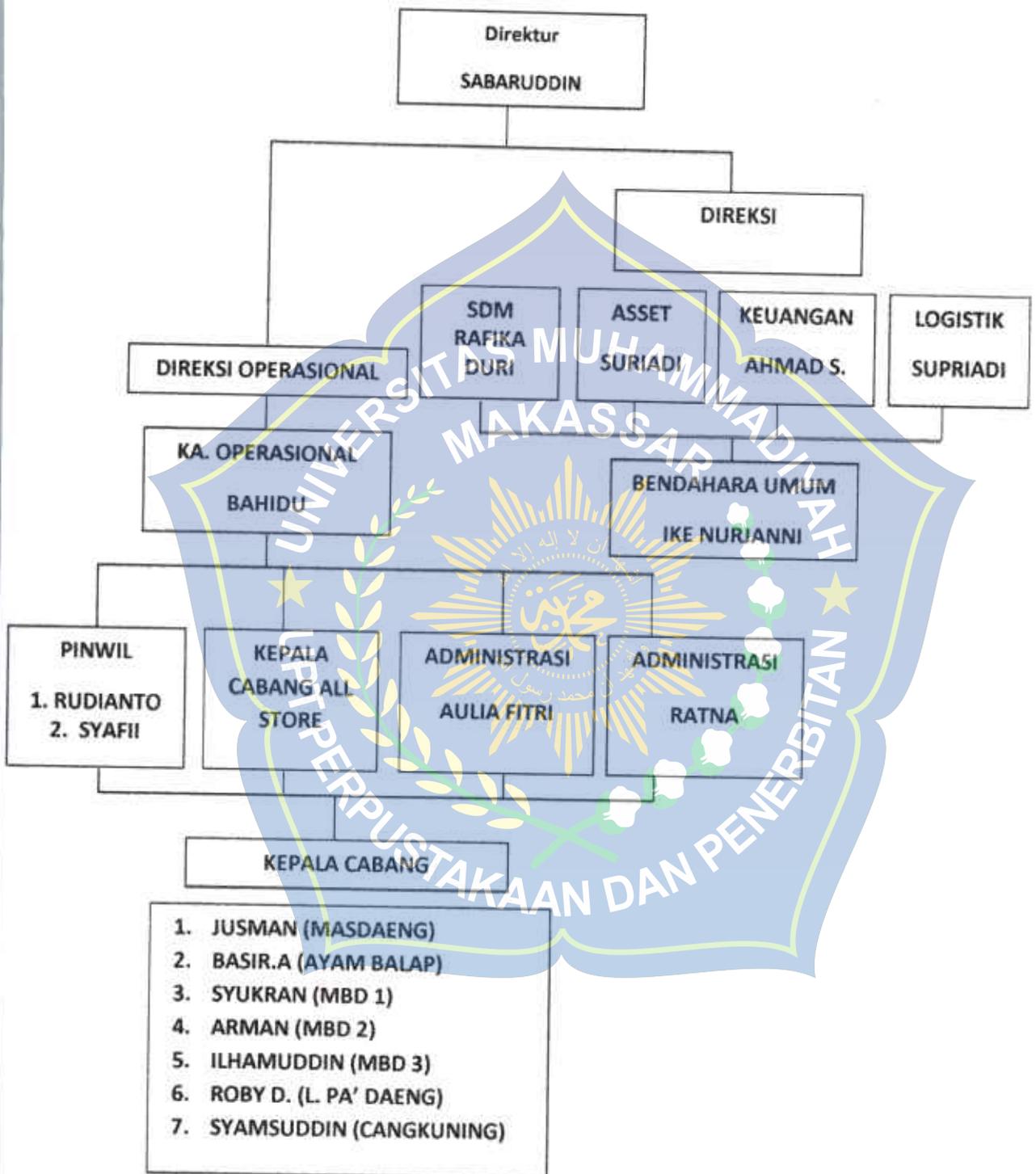
2. **Misi Perusahaan**

- i. Meningkatkan peran serta Karyawan untuk memajukan Perusahaan.
- ii. Berperan aktif sebagai mitra dalam penyusunan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) / Peraturan Perusahaan (PP) dan memperjuangkan tercipta dan terlaksananya peraturan ketenagakerjaan dalam lingkup perusahaan dengan baik.
- iii. Mengadakan upaya-upaya untuk meningkatkan mutu ilmu pengetahuan, ketrampilan bidang Karyawan atau profesi serta kemampuan berorganisasi.
- iv. Bekerja sama dengan pihak-pihak lain untuk melaksanakan usaha-usaha yang tidak bertentangan dengan azas dan tujuan organisasi.

- v. Mendirikan usaha-usaha sosial ekonomi dan usaha-usaha lain yang sah dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan Karyawannya.

c. **Struktur organisasi dan uraian tugas**

Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah struktur organisasi yang baik dan tepat di mana di dalamnya terdapat pembagian kerja yang jelas. Pembagian kerja tersebut dimaksudkan agar setiap karyawan mengetahui tentang apa yang harus dilaksanakan dan mempertanggung jawabkan tugas tersebut, mengetahui siapa atasannya sehingga semua dapat diarahkan untuk membentuk angkatan kerja yang loyal dan harmoni.



Gambar 3

Bagan struktur CV. Daeng Kuliner makassar

Struktur Organisasi adalah gambaran yang menunjukkan hubungan tugas/pekerjaan dalam organisasi yang mengatur batas, wewenang dan tanggung jawab dalam setiap organisasi. Adapun susunan organisasi dan tata kerja Kantor CV. Daeng Kuliner Makassar (DKM) terdapat 8 bagian yaitu:

1) Direktur Utama

Fungsi jabatan:

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan di bidang administrasi, keuangan dan kepegawaian.
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.
- c. Mengendalikan uang pendapatan.
- d. Memimpin rapat umum dalam hal untuk memastikan pelaksanaan tata tertib keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat, menyesuaikan alokasi waktu per item masalah, menentukan urutan agenda mengarahkan diskusi kearah konsensus menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan.
- e. Memberikan instruksi kepada Kepala Cabang agar dalam menjalankan operasional perusahaan sesuai dengan arahan Direktur utama.
- f. Memimpin seluruh Pegawai dan komite eksekutif.

2) Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai tugas dalam mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan kepegawaian dan karyawan menjelaskan terkait tugas tanggung jawab karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan yang di anggap memiliki potensi akan di berikan kesempatan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuan yang di miliknya sehingga dalam pengaplikasian *job description* yang di amanahkan lebih optimal dan komperenship secara profesional, agar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar Perusahaan, pengembangan SDM serta pengelola rumah tangga perusahaan. Dalam penyelenggaraannya sumber daya manusia (SDM) mempunyai tugas :

- a. Mengkoordinasikan dan merumuskan perencanaan sumber daya manusia dan pemberdayaan kepegawaian dan karyawan (man power planning) sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Mengkoordinasikan perumusan system dan kebijakan imbal jasa pegawai/karyawan dengan mempertimbangkan "internal dan external euity".
- c. Bersama manajemen merumuskan pola pengembangan organisasi perusahaan.

- d. Menyelenggarakan system informasi SDM dalam satu data base kepegawaian.
- e. Mengkoordinasikan perumusan kebijakan perencanaan, pengorganisasian dan program pelatihan pengembangan SDM.
- f. Menyiapkan program-program penelusuran bakat, pembinaan kepribadian dan pelatihan keterampilan bagi pegawai/karyawan secara maksimal demi kepentingan ke dua belah pihak.
- g. Melakukan kajian dan evaluasi terhadap efektifitas program dan kontribusi peraturan bagi perkembangan perusahaan.
- h. Mengevaluasi hasil penilaian kinerja pegawai/karyawan yang telah di laksanakan bersama para atasan.
- i. Memberitahukan terkait tata tertib umum dan standar operasional perusahaan dalam penyelenggaraan system (SOP).

3) Direksi Asset

Fungsi Jabatan :

- a. Penyiapan bahan pembinaan, pembimbingan dan fasilitas pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur, kriteria, pemantauan dan evaluasi standar operasional prosedur penggunaan Inventaris.

- b. Pengawasan dan perawatan terhadap penggunaan inventaris sesuai prosedur penguanaan.
  - c. Penyiapan alat inventaris, pembinaan, pembimbingan dan fasilitas pelaksanaan fasilitas pelaksanaan kebijakan teknis, norma, standar, prosedur, kriteria, pemantauan dan evaluasi cara penggunaan inventaris.
  - d. Pengawasan terhadap barang inventaris yang di serahkan oleh asset CV. Daeng Kuliner Makassar di setiap cabang.
  - e. Melakukan dokumentasi serah terima barang inventaris.
- 4) Direksi Keuangan ( kepala Keuangan )
- Sebagai jabatan penting dalam perusahaan, pada direksi Keuangan harus mengetahui semua hal yang berkaitan dengan keuangan. Karena direksi keuangan tidak jauh dari analisis keuangan perencanaan keuangan. Adapun fungsi jabatan direksi sebagai berikut:
- a. Bekerjasama dengan direksi lain, bertugas merencanakan dan meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.
  - b. Bertugas mengambil keputusan penting investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal terkait dengan keputusan tersebut.

- c. Direksi keuangan bertugas dalam menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan seefisien mungkin dengan menjalin kerjasama dengan direksi lain.
  - d. Direksi keuangan bertugas merencanakan, mengatur dan mengontrol perencanaan laporan dan pembiayaan perusahaan.
  - e. Bertugas merencanakan dan mengontrol arus kas perusahaan.
- 5) Direksi Logistik
- Fungsi jabatan:
- a. Menyusun kebijakan dan strategi logistik perusahaan untuk menjadi acuan dalam pengelolaan logistik dalam menunjang pengadaan kebutuhan barang di setiap outlet CV. Daeng Kuliner Makassar.
  - b. Menganalisa total kebutuhan barang dan mengatur penyediaan, pengadaan, dan pengiriman barang sedemikian rupa agar alokasi barang di setiap outlet dapat memenuhi kebutuhan dengan efisien, efektif dan tepat waktu.
  - c. Menganalisa jumlah dan jenis persediaan barang di gudang untuk mengontrol akurasi data persediaan dan tingkat persediaan yang sehat di setiap outlet.

- d. Merencanakan dan mengkoordinasikan pengiriman barang dari pemasok atau gudang, termasuk menentukan ekspedisi dan rute, untuk memastikan pengiriman dilakukan dengan tepat waktu dan efisien, serta barang diterima oleh setiap cabang sesuai dengan yang telah ditentukan dari pihak store.
  - e. Menerima dan memproses permintaan barang dari setiap store atau outlet, dan mengontrol pengiriman barang dari pemasok ( *supplier* ) agar barang dapat diterima oleh gudang, sesuai dengan waktu, kuantitas, kualitas dan biaya yang telah ditentukan.
  - f. Menyusun anggaran biaya logistik dan menjaga agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan efisien sesuai anggaran yang telah dialokasikan.
- 6) Kepala Operasional
- Fungsi jabatan:
- a. Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan.
  - b. Membuat standar perusahaan mengenai semua proses operasional, produksi, proyek, dan kualitas hasil produk.
  - c. Membuat strategi dalam pemenuhan target perusahaan dan cara mencapai target tersebut.

- d. Mengecek, mengawasi dan menentukan semua kebutuhan dalam operasional perusahaan.
  - e. Merencanakan, menentukan, mengawasi, mengambil keputusan dan mengkoordinasi dalam hal keuangan untuk kebutuhan operasional perusahaan.
  - f. Mengawasi seluruh karyawan apakah tugas yang dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur.
  - g. Bertanggungjawab pada pengembangan kualitas produk ataupun karyawan.
  - h. Membuat laporan kegiatan untuk diberikan kepada direktur Utama.
  - i. Bertanggungjawab pada proses operasional produksi, proyek dan kualitas hasil produksi.
- 7) Pimpinan Wilayah
- Fungsi jabatan:
- a. Bertugas memimpin perusahaan cabang di tempat kedudukannya dan bertindak atas nama direksi baik dalam maupun di luar perusahaan tetap berkoordinasi pada kantor pusat.
  - b. Memegang rahasia perusahaan cabang baik secara internal perusahaan maupun eksternal perusahaan dalam pengambilan keputusan yang tepat setiap masalah yang terjadi di perusahaan cabang.

- c. Mengawasi seluruh karyawan apakah tugas yang dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur.
  - d. Bertanggungjawab pada pengembangan kualitas produk ataupun karyawan.
  - e. Membuat strategi dalam pemenuhan target yang telah di berikan kepada store/outlet.
  - f. Memberikan kontribusi yang nyata atas perkembangan dan ekspansi wilayah cabang dan pemberdayaan sumber daya manusia untuk memotivasi pegawai/karyawan dalam pencapaian target.
- 8) Kepala Cabang  
Kepala cabang adalah seorang yang bertanggungjawab atas pencapaian dan kinerja store dengan melakukan perencanaan, memonitoring, evaluasi , mengkoordinir dengan memenuhi target sesuai yang telah di tetapkan perusahaan. Fungsi jabatan sebagai berikut:
- a. Merencanakan langkah strategi store seperti mengatur penjadwalan karyawan.
  - b. Memonitoring dan mengevaluasi pencapaian target yang telah di tetapkan perusahaan.
  - c. Mengambil semua tindakan yang diperlukan serta bertanggungjawab atas hasil keputusan agar store berjalan lancar.

- d. Mengontrol semua kesiapan store baik peralatan persediaan barang sampai kesiapan kerja karyawan.
  - e. Memantau tugas-tugas kapten serta mengevaluasi ulang kinerja kapten atau kepala shift.
  - f. Menguasai negosiasi baik customer maupun pihak lain yang terkait.
  - g. Memberikan laporan hasil kegiatan store yang valid kepada perusahaan.
  - h. Mengawal aturan-aturan perusahaan yang telah ditetapkan untuk diberlakukan di store.
  - i. Merencanakan posting anggaran untuk operasional store.
  - j. Mengontrol tingkat kebutuhan barang atau bahan baku yang digunakan dalam setiap operasional.
  - k. Membuat program kerja yang terencana untuk kemajuan perusahaan di wilayah operasional.
- 9) **Administrasi**

Sebagai pembantu umum kepala Administrasi dalam mengimput laporan yang di peroleh dari setiap cabang CV. Daeng Kuliner Makassar serta melaksanakan kegiatan surat-menyurat, dokumentasi dan pengarsipan surat, laporan dan kwitansi pembayaran supplier.

**d. Jenis Usaha yang Dikelola**

CV. DAENG KULINER MAKASSAR bergerak di bidang kuliner modern dan tradisional yaitu pembuatan makanan dan minuman yang berlatarkan makanan dan minuman, dan konsep modern seperti seafood dan aneka juice. Perusahaan ini memilih usaha di bidang makanan dan minuman karena usaha ini disesuaikan dengan kebutuhan dan dengan skill yang perusahaan miliki serta faktor pendukung yang memadai untuk mengembangkan usaha ini.

**e. Jenis Usaha yang Direncanakan**

Perusahaan sepakat untuk membuat suatu usaha di bidang kuliner modern dan tradisional yaitu pembuatan makanan dan minuman. Dengan jenis makanan dan minumannya secara garis besar yaitu aneka sayur, ayam bakar dan goreng, seafood serta aneka juice dan minuman. Perusahaan yakin usaha ini akan berkembang dengan baik karena perusahaan sudah menjalin kerjasama dengan beberapa supplier bahan baku serta telah dikenal dalam lingkup masyarakat setempat dan memiliki SDM yang telah siap kerja secara mandiri dan profesional sehingga dapat mempermudah perusahaan untuk mengembangkan perusahaan dengan membuka outlet tidak hanya dalam

lingkup daerah sulawesi selatan saja tapi akan dikembangkan hingga ke seluruh indonesia.

f. **Kegiatan Pasar dan Pemasaran**

1. **Lingkungan Usaha**

CV. Daeng Kuliner hanya pemasarannya di wilayah Makassar sahaja jenis usaha di bidang makanan dan minuman memiliki peluang yang sangat menjanjikan, karena makanan dan minuman adalah kebutuhan primer manusia, ditambah lagi dengan banyaknya jumlah tenaga kerja sekitar dan penduduk di wilayah Makassar dan sekitarnya. Oleh karena itu, perusahaan bertekad mengembangkan usaha kuliner modern dan tradisional karena ditunjang dari banyaknya peluang dalam mengembangkan jenis usaha ini.

2. **Kondisi Pasar**

Jika melihat kompetitor-kompetitor yang bergerak dibidang usaha yang sama, memang sudah cukup banyak. Tetapi, kami menyiasatinya dengan inovasi berbeda dari produk-produk yang sudah ada. Yaitu, dengan inovasi rasa yang lebih enak, ukuran yang lebih besar, harga yang ekonomis, dan yang paling penting sehat dan higienis serta pengembangan desain bangunan yang dibentuk sedemikian rupa untuk kenyamanan

customer. Dengan ini, kami yakin produk yang kami miliki mampu bersaing dan laku dipasaran.

### 3. Rencana Pemasaran

Usaha kuliner modern dan tradisional yang sudah memiliki pelanggan tetap, maka perusahaan akan menambah pemasarannya dengan menambah outlet di seluruh wilayah yang bernilai strategis dan lebih dekat dengan masyarakat setempat, sehingga akan membantu untuk mengembangkan usaha ini.

### 4. Aspek Produksi

#### a. Alokasi Usaha

CV. DAENG DAENG KULINER MAKASSAR berkantor pusat di Jl. Bhayangkara No. 15 Makassar. Adapun lokasi letak Outlet/Rumah Makan/Restoran yang terbagi di beberapa titik di Makassar dan diluar Makassar diantaranya :

- a) Wr. Mbak Daeng Alauddin yang berlokasi di Jln. Sultan Alauddin, No. 84, Makassar.
- b) Wr. Mbak Daeng Pengayoman yang berlokasi di Jln. Pengayoman, Ruko Jasper No.33, Makassar.
- c) Wr. Mbak Daeng abdesir yang berlokasi di Jln. abdesir, Makassar.

- d) Rumah makan Mas Daeng yang berlokasi di Jln. Arief Rate, Makassar.
- e) Rumah makan Lesehan Pa' Daeng yang berlokasi di Jln. Landak Baru, Makassar.
- f) Wr. Ayam balap yang berlokasi di jln. Abdul kadir, Makassar
- g) Wr. Cang Kuning yang berlokasi di Jln. Sultan Hasanuddin, Kab. Gowa.

Perusahaan memilih lokasi tersebut, karena tempatnya dekat dengan pusat keramaian yaitu disekitar sekolah/kampus, masjid, Perkantoran, dan Pemukiman warga yang dekat dengan lokasi usaha tersebut.

#### **b. Fasilitas dan Peralatan Produksi**

Dalam kegiatan usaha ini perusahaan menggunakan fasilitas yang diperoleh dari anggaran yang dikeluarkan oleh perusahaan, daftar fasilitas dan peralatan yang digunakan telah didata dan disimpan dalam buku standar barang inventaris yang tidak dapat dijabarkan dalam penyusunan Company Profile ini.

### c. Produk dan Bahan baku

Adapun produk menu yang di tawarkan perusahaan dalam usaha kuliner modern dan tradisional ini adalah sebagai berikut :

#### Produk tradisional :

- a) Sayur tuttu
- b) Sayur lawara
- c) Sayur balante
- d) Raca Taipa

#### Produk Modern :

- a) Ayam Bakar/Goreng
- b) Seafood
- c) Aneka Juice
- d) Soft Drink
- e) Aneka Nasi Goreng
- f) Mie Goreng

g) Mie Kuah

h) Mie Kering

i) Mie Hokkian

j) Capcay

k) Cah Kangkung

l) Cah Toge

m) Cah Paria

n) Cah Toge Kangkung

o) Cah Toge Sawi

p) Cah Sawi

Adapun bahan baku pembentuk dari produk yang ditawarkan telah tersimpan dan terdata dalam buku standar recipe yang merupakan rahasia perusahaan dan tidak dapat dipaparkan langsung dalam pembuatan company profile perusahaan ini.

#### d. Proses Pengerjaan

Perusahaan telah menetapkan diantaranya sebagai berikut :

Hari Kerja : Senin – Minggu  
 Jam Kerja : Shift 1 : 08.00 s/d 17.00 WITA  
                   : Shift 2 : 17.00 s/d 00.30 WITA

#### e. Analisis SWOT

Setiap kegiatan untuk memulai usaha yang akan dirintis untuk mengukur kemampuan usaha terhadap lingkungan atau pesaing, yaitu SWOT :

##### 1. Strength (Kekuatan)

Kekuatan produk ini adalah :

- a) Menjual produk untuk semua kalangan masyarakat

- b) Produk terdiri dari beberapa macam bentuk dan rasa
  - c) Bahan produk yang terjamin dan higienis
2. Weakness (Kelemahan)

Kelemahan dari produk ini adalah :

- a) Tidak dapat tahan lama
  - b) Produknya mudah di tiru
3. Opportunity (Peluang)
- Peluangnya adalah :
- a) Tempat strategis
  - b) Fasilitas yang cukup memadai
4. Threat (ancaman)

Adanya pesaing yang menjual produk dengan harga yang tidak terlalu mahal.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik responden

- a. Berdasarkan jenis kelamin

Bagian ini peneliti akan mengukur karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang menjadi salah satu faktor pendukung untuk menunjang tuntutan kerja sebagaimana pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis kelamin	Frequency (orang)	Persentase
1	Laki-laki	48	82.8%
2	Perempuan	10	17.2%
<b>Total</b>		58	100%

Sumber data di olah, 2019

Table 4, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang atau 82.8%. Sedangkan responden perempuan mempunyai *frequency* sebesar 10 orang dengan presentase sebesar 17.2%. sehingga dapat disimpulkan bahwa di dalam penelitian ini laki-laki lebih dominan dibanding karyawan perempuan.

b. Berdasarkan tingkat usia

Bagian ini peneliti akan mengukur karakteristik responden berdasarkan tingkat usia karena faktor usia merupakan salah satu identitas guna menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya fikir responden dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 4**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	usia	Frequency (orang)	Presentase
1	20-30	4	6,9%
2	31-40	21	36,2%
3	41-50	19	32,8%
4	51-60	14	24,1%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>

Sumber data diolah, 2019

Table 5 menunjukkan bahwa rentan usia 31-40 tahun adalah usia yang dominan dengan *frequency* sebesar 21 orang dengan presentase sebesar 36.2%. Hal ini disebabkan oleh tuntutan dan kondisi pekerjaan di lapangan yang membutuhkan SDM yang produktif dan loyal dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga usia 31-40 tahun sangat dominan di CV. Daeng Kuliner Makassar Cabang RM. Mas Daeng jln Arif Rate.

c. Berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan dan keterampilan merupakan hal penting bagi seorang individu untuk bekerja dalam lingkup organisasi, yang merupakan sebagai bekal dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi. Dalam penelitian ini karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar Cabang RM. Mas Daeng jln Arif Rate. Table berikut menguraikan karakteristik responden

berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki masing – masing karyawan.

**Tabel 5**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan terakhir	Frequency (orang)	Presentase
1	S2	6	15.5%
2	S1	9	10.3%
3	D4	2	3.4%
4	SMA	41	70.7%
	Total	58	100%

Sumber data diolah, 2019

Table 6 menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan tingkat SMA sangat dominan yaitu 41 orang dengan presentase sebesar 70.7%. karena tuntutan kondisi pekerjaan yang harus bekerja di lapangan sangat membutuhkan tenaga muda yang lebih produktivitas dan cepat tanggap pada pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan Kepala Cabang. Di mana rata – rata yang bekerja di perusahaan ini adalah anak mahasiswa yang mempunyai *skill* dan *performance* yang baik.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu atau lamanya seseorang bekerja atau mengabdikan pada suatu perusahaan. Masa kerja yang relative lama, biasanya karyawan tersebut cukup berpotensi dalam mengelola dan melaksanakan beban pekerjaan yang memiliki tanggungjawab besar. Untuk itu,

table berikut memuat karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dalam perusahaan CV. Daeng Kuliner Makassar melaksanakan jenjang karir terhadap karyawan yang masa kerjanya yang sudah agak lama dan berpotensi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

**Tabel 6**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase
1	1-3	21	36.2%
2	4-6	17	29.3%
3	7-9	15	25.9%
4	10-13	1	8.6%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100%</b>

Sumber data diolah, 2019

Table 7 menunjukkan bahwa masa kerja pegawai yang paling banyak antara 1-3 tahun, yakni sebanyak 21 orang responden dengan presentase sebesar 36.2%. karena CV. Daeng Kuliner Makassar siklus pergantian karyawannya sangat cepat ini di karenakan banyak yang resign setelah menamatkan pendidikan di meja perkuliahan.

## 2. Analisi Deskriptif Variabel Penelitian

### a. Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen (X)

Penelitian ini bermaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden atas beberapa pertanyaan yang erat kaitannya dengan proses rekrutmen yang dihubungkan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV.

Daeng Kuliner Makassar Cabang RM. Mas Daeng jalan Arif Rate. Hasil rekapitulasi kuesioner dapat dilihat penjelasannya pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Proses Rekrutmen**

No	pertanyaan	TANGGAPAN RESPONDEN					total	mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	X.1.1	21	19	16	2	0	233	4.01
2	X.1.2	12	26	19	1	0	223	3.84
3	X.2.1	10	29	17	2	0	221	3.81
4	X.2.2	12	25	20	1	0	222	3.82
5	X.3.1	10	19	28	1	0	212	3.66
6	X.3.2	16	23	18	1	0	228	3.93
7	X.4.1	15	24	19	0	0	229	3.94
8	X.4.2	17	17	24	0	0	225	3.87
9	X.5.1	38	24	25	1	0	213	3.67
10	X.5.2	10	22	24	2	0	216	3.72
<b>total</b>								<b>3.83</b>

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan table 7 menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap proses rekrutmen pada CV. Daeng Kuliner Makassar sebesar 3.83. indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi ialah indicator pertama, dengan rata-rata sebesar 4.01. Adapun tanggapan responden setiap pernyataan

sebagai berikut :

- a. Pernyataan pertama, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 21 responden, setuju (S) sebanyak 19 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 16 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 2 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan sangat setuju.
- b. Pernyataan kedua, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 12 responden, setuju (S) sebanyak 26 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 19 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- c. Pernyataan ketiga, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden, setuju (S) sebanyak 29 responden, kurang setuju (KS) 17 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 2 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- d. Pernyataan keempat, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 12 responden, setuju (S) sebanyak 25 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 20 responden, dan tidak setuju (TS)

- sebanyak 1 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan setuju.
- e. Pernyataan kelima, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden, setuju (S) sebanyak 19 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 28 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan kurang setuju.
- f. Pernyataan keenam, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 16 responden, setuju (S) sebanyak 23 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 18 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- g. Pernyataan ketujuh, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 15 responden, setuju (S) sebanyak 24 responden, dan kurang setuju (KS) sebanyak 19 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan setuju.
- h. Pernyataan kedelapan, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 17 responden, setuju (S) sebanyak 17 responden, dan kurang setuju (KS) sebanyak 24 responden. Maka dapat dijelaskan

bahwa sebagian besar dari responden menyatakan kurang setuju.

- i. Pernyataan kesembilan, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 38 responden, setuju (S) sebanyak 24 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 25 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan sangat setuju.
  - j. Pernyataan kesepuluh, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden, setuju (S) sebanyak 22 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 24 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 2 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan kurang setuju.
- b. Analisis Deskriptif Variabel peningkatan produktivitas kerja (Y)
- Penelitian ini bermaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden atas beberapa pertanyaan yang erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja yang dihubungkan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar. Hasil rekapitulasi kuisisioner dapat dilihat penjelasannya pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 8**  
Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja

No	pertanyaan	TANGGAPAN RESPONDEN					total	mean
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Y.1.1	10	12	26	10	0	196	3.38
2	Y.1.2	3	11	31	13	0	178	3.07
3	Y.2.1	4	14	31	9	0	187	3.22
4	Y.2.2	4	19	27	8	0	193	3.32
5	Y.3.1	6	12	33	7	0	191	3.29
6	Y.3.2	11	13	33	1	0	208	3.59
7	Y.4.1	5	21	27	5	0	200	3.44
8	Y.4.2	5	19	33	1	0	202	3.48
9	Y.5.1	3	12	42	1	0	191	3.29
10	Y.5.2	6	14	37	1	0	199	3.43
Rata-rata							199	3.35

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel 8 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap peningkatan produktivitas pada CV. Daeng Kuliner Makassa mempunyai rata-rata sebesar 3.35. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi ialah indikator kedelapan, dengan nilai rata-rata 3.48. Adapun tanggapan responden terhadap setiap indikator sebagai berikut:

- a. Pernyataan pertama, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden, setuju (S) sebanyak 12 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 26 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 10 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa

- sebagian responden menyatakan kurang setuju.
- b. Pernyataan kedua, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 3 responden, setuju (S) sebanyak 11 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 31 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 13 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju.
- c. Pernyataan ketiga, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 4 responden, setuju (S) sebanyak 14 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 31 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 9 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan kurang setuju.
- d. Pernyataan keempat, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 4 responden, setuju (S) 19 responden, kurang setuju (KS) 27 responden, dan tidak setuju (TS) 8 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju.
- e. Pernyataan kelima, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 6 responden, setuju (S) sebanyak 12 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 33 responden, dan tidak setuju (TS)

- sebanyak 7 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju.
- f. Pernyataan keenam, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 11 responden, setuju (S) sebanyak 13 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 33 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan kurang setuju.
- g. Pernyataan ketujuh, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 5 responden, setuju (S) sebanyak 21 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 27 responden, dan tidak setuju (TS) 5 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan kurang setuju.
- h. Pernyataan kedelapan, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 5 responden, setuju (S) sebanyak 19 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 33 responden, tidak setuju (TS) 1 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian dari responden menyatakan kurang setuju.
- i. Pernyataan kesembilan, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 3, setuju (S) sebanyak 12 responden, kurang setuju (KS)

sebanyak 42 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan kurang setuju.

- j. Pernyataan kesepuluh, dari 58 responden memberikan tanggapan dan menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 6 responden, setuju (S) sebanyak 14 responden, kurang setuju (KS) sebanyak 37 responden, dan tidak setuju (TS) sebanyak 1 responden. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan kurang setuju.

### 3. Uji Validitas dan Reabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk mengatakan suatu instrument dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila  $Cronbach's\ Alpha > r_{tabel}$  di mana nilai  $r_{tabel} = 0,2181$  (dapat di lihat pada lampiran  $r_{tabel}$ )

**Tabel 9**  
Tabel Uji validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	Sig	R Tabel	Ket
Proses Rekrutmen	1	0.588	0.000	0.218	Valid
	2	0.408	0.000		Valid
	3	0.437	0.000		Valid
	4	0.426	0.000		Valid

	5	0.498	0.000	Valid
	6	0.458	0.000	Valid
	7	0.345	0.000	Valid
	8	0.309	0.000	Valid
	9	0.426	0.000	Valid
	10	0.442	0.000	Valid
Produktivitas kerja	1	0.344	0.000	Valid
	2	0.468	0.000	Valid
	3	0.244	0.000	Valid
	4	0.246	0.000	Valid
	5	0.287	0.000	Valid
	6	0.274	0.000	Valid
	7	0.297	0.000	Valid
	8	0.258	0.000	Valid
	9	0.474	0.000	Valid
	10	0.397	0.000	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

#### b. Uji Realibilitas

Uji reabilitas di gunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diadakan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha* >  $r_{tabel} = 0,2181$ . Hasil uji reabilitas data dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 10**  
Tabel Uji Realibilitas

Variabel	Croncbach Alpha	Standar Reabilitas	Ket
Proses Rekrutmen	0.523	0.218	Realibel
Peningkatan Produktivitas kerja	0.663	0.218	Realibel

Sumber : Data diolah, 2019

#### 4. Analisis Regresi

Bentuk persamaan yang digunakan untuk menentukan pengaruh proses rekrutmen dan produktivitas kerja karyawan adalah regresi linear sederhana. Regresi pada dasarnya adalah mencari suatu persamaan tentang variabel yang dapat digunakan untuk memperkirakan variabel lainnya. Rekrutmen merupakan variabel yang dianggap sebagai variabel yang mempengaruhi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan dianggap sebagai variabel yang dipengaruhi. Untuk mengetahui pengaruh antara rekrutmen terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka digunakan perhitungan-perhitungan matematis yang akan menghasilkan nilai dari beberapa variabel, sebagai berikut

$$Y = a + bX$$

**Tabel 11**  
Hubungan Proses rekrutmen dengan Peningkatan Produktivitas kerja

Variable bebas	Variable terikat	Koefisien B	Koefisien beta	t	Sig.	kesimpulan
Proses rekrutmen	Peningkatan produktivitas kerja	0,594	0,528	2,192	0,033	signifikan
konstanta	10,779					
F hitung	21,591					
Sig.	0,000					

Sumber : Data diolah, 2019

Tabel 12 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear sederhana antara variabel X dan Y adalah :

$$Y = 10,779 + 0,594 X$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai 10,779 dapat diartikan bahwa tanpa adanya variabel proses rekrutmen (X) maka produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 10,779.
- 2) Nilai 0,594 dapat diartikan jika proses rekrutmen (X) bertambah sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,594. Analisis dekriptif variable proses rekrutmen ( X ).

## 5. Uji Hipotesis Penelitian

### a. Uji T

Uji t adalah untuk membuktikan hipotesis sekaligus menguji signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel proses rekrutmen terhadap variabel produktivitas kerja, maka digunakan uji statistik melalui uji-t satu arah dengan nilai koefisien korelasi

(r) sebesar 0,528 dan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 atau 5%. Nilai tabel memiliki derajat bebas (db) :

$$db = n - 2$$

$$db = 58 - 2 = 56$$

Maka, nilai  $t_{\text{tabel}} (0,05 : 56) = 1,673$  (lihat lampiran tabel uji-t).

Kemudian membandingkan antara t-hitung dan t-tabel dengan kriteria :

1. Jika,  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  berarti tidak ada pengaruh antara variabel Proses rekrutmen (X) dan produktivitas kerja (Y)
2. Jika,  $t_{\text{hitung}} >$  dari  $t_{\text{tabel}}$  berarti ada pengaruh antara variabel Proses rekrutmen (X) dan produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan hitungan statistic pada table 12, maka dapat dilihat bahwa nilai T hitung  $>$  T tabel yaitu  $4,647 > 1,673$  dan nilai unstandardized coefficient (B) Proses Rekrutmen yaitu 0,594 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng kuliner Makassar. Dari pengujian uji hipotesis diatas maka dapat dilihat bahwa  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (4,647 > 1,673)$   $H_a$  di terima dan menolak  $H_o$ . Dengan demikian, CV. Daeng kuliner Makassar hendaknya memperhatikan salah satu factor yang sangat penting dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan yaitu

menjalankan system rekrutmen yang baik dan sistematis dalam pencarian calon karyawannya.

## 6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan teori yang di jelaskan Hasibuan (2013:40) ".....serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi , kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan".

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar.

Hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dimana  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $4,647 > 1,673$ ) dan nilai unstandardized coefficient (B) proses rekrutmen yaitu 0,594 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Billy Renaldo Potate, viktor lengkong (2016) " hasil penelitian menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan". Sedangkan Siska Tjut Nya Din, Jacky S.B

Sumarouw (2018) " menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan".



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh proses rekrutmen terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan CV. Daeng Kuliner Makassar dapat dilihat Dari hasil dan pembahasan dengan menggunakan metode analisis kuantitatif yakni dengan menggunakan regresi sederhana diperoleh nilai  $Y = 10,779 + 0,594X$ , koefisien korelasi sebesar 0,528 dari koefisien determinasi sebesar 0,278 atau 27,8% dan uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  table ( $4,647 > 1,673$ ) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa benar proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada CV. Daeng Kuliner Makassar, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini di terima.

#### B. Saran

kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat di ketahui bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, saran yang dapat saya berikan kepada CV. Daeng kuliner Makassar adalah sebagai berikut:

1. Di lihat dari pengaruh proses rekrutmen terhadap peningkatan produktivitas kerja, saran saya kepada pihak bapak/ibu adalah lebih memperhatikan system yang telah dijalankan oleh

perusahaan ini demi mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

2. Untuk meningkatkan lagi produktivitas kerja karyawan lebih memperhatikan kemampuan atau keahlian dan pengetahuan calon karyawan ketika dalam tahap proses rekrutmen agar perusahaan tidak melakukan kesalahan dalam pemilihan calon karyawan yang sesuai



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJAKARYAWAN PADA CV. DAENG KULINER  
MAKASSAR**

Kepada Yth,  
Bapak/ ibu Karyawan  
CV. daeng Kuliner Makassar  
Di –

Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jusman Bin M. Tawil

NIM : 1057 2051 9215

Adalah Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah  
Makassar.

Dengan ini saya bermohon kepada Bapak/ Ibu untuk dapat  
berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Saya menyadari  
permohonan ini sedikit banyaknya akan mengganggu aktivitas atau  
ketenagan Bapak/ Ibu. Penelitian ini di gunakan hanya untuk  
kepentingan penyelesaian penelitian saya.

Atas ketersediaan Bapak/ Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya  
ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

**JUSMAN BIN M. TAWIL**

## A. PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini ada beberapa kelompok pertanyaan yang seluruhnya berkaitan dengan kualitas Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar. Oleh karenanya saya sangat mengharapkan agar Bapak/ Ibu dapat memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut sesuai dengan data pribadi, pendapat dan pandangan yang sebenarnya. Jawaban yang bapak/ Ibu berikan tidak memiliki makna salah atau benar, tetapi saya hanya menginginkan pendapat dan pandangan Bapak/ Ibu berhubungan dengan pertanyaan yang diberikan. Adapun cara pengisian dari jawaban Bapak/ Ibu antara lain :

1. Untuk menjawab pertanyaan yang ada pada bagian huruf A (**Identitas Responden**) adalah memberikan tanda *check list* (✓) untuk setiap pilihan jawaban yang sesuai dengan data diri Bapak/ Ibu.
2. Untuk menjawab pertanyaan yang ada pada bagian huruf B (**Kuesioner Penelitian**) adalah dengan memberikan tanda *check List* ( ✓ ) pada kolom yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu.

Adapun penjelasan untuk kolom yang akan diberi tanda antara lain :

- Sangat Setuju (**SS**) = bobot 5
- Setuju (**S**) = bobot 4
- Kurang Setuju (**KS**) = bobot 3
- Tidak Setuju (**TS**) = bobot 2
- Sangat Tidak Setuju (**STS**) = bobot 1

## B. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

1. Umur : ( ) 18 – 22 tahun  
 : ( ) 23 – 27 tahun  
 : ( ) 28 – 32 tahun  
 : ( ) 33 – 37 tahun  
 : ( ) 38 – 42 tahun  
 : ( ) 43 - 47 tahun
2. Jenis Kelamin : ( ) Laki – Laki  
 : ( ) Perempuan
3. Jabatan
4. Lama Bekerja : ( ) 0 – 3 tahun  
 : ( ) 4 – 7 tahun  
 : ( ) 8 – 11 tahun  
 : ( ) 12 – 15 tahun

**C. PERTANYAAN**

Variabel independen Proses Rekrutmen						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan telah sesuai dengan petunjuk yang telah dikeluarkan oleh kementerian ketenagakerjaan					
2	Perekrutan karyawan dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan kosong					
3	Proses rekrutmen sudah dilaksanakan dengan metode perekrutan karyawan dan kebijakan perusahaan					
	Rekrutmen telah berjalan sesuai petunjuk pimpinan agar					

4	calon karyawan menepati standar perusahaan					
5	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektifitas					
6	Prosedur rekrutmen di perusahaan ini cukup jelas					
7	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari perusahaan itu sendiri)					
8	Persyaratan administrasi yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyangkut calon pekerjaannya telah disaring dengan benar					
9	Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif					
10	Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan					

Variabel Dependen Produktivitas Kerja						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
	Saya memiliki keterampilan					

2	yang sangat baik dalam melakukan tugas kerja saya					
3	Tugas dan tanggungjawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
4	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
6	Saya selalu berusaha untuk memperbaiki absensi saya					
7	Saya bekerja sesuai dengan program kerja atau Standar Operasional Prosedur					
8	Saya bekerja dengan waktu yang efisien					
9	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien					
10	Saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					

Terima kasih atas ketersediaan anda untuk mengisi kuesioner ini .  
silahkan periksa kembali apakah anda telah mengisi semua pertanyaan yang di sediakan.

**Wassalamualaikum wr. W**

Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner Proses Rekrutmen (x)

No.	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	Total X
1	4	4	4	5	3	4	4	3	5	3	39
2	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	43
3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	35
4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	38
5	5	4	5	3	4	3	3	5	3	3	38
6	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	32
7	2	4	3	3	4	3	3	5	4	3	34
8	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
9	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	38
10	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	40
11	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	40
12	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	42
13	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	42
14	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	37
15	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	38
16	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
17	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	38
18	3	5	3	2	4	3	3	3	3	3	32
19	5	3	3	4	3	4	4	5	3	4	37
20	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	32
21	5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	41
22	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	40
23	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	38
24	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	42
25	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	44
26	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	40
27	4	3	4	3	3	5	4	5	3	5	39

28	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	37
29	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	42
30	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	28
31	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	40
32	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	39
33	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	43
34	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	43
35	4	3	4	4	4	5	3	5	3	4	39
36	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	39
37	5	3	3	4	4	3	5	4	3	4	38
38	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	42
39	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	32
40	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	41
41	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	36
42	5	4	4	4	3	3	4	3	5	3	38
43	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	35
44	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	39
45	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	39
46	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	36
47	5	4	3	5	5	3	4	4	3	5	41
48	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
49	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	37
50	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	41
51	3	3	3	5	3	4	3	5	3	4	36
52	5	4	2	3	3	4	4	3	4	4	36
53	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	35
54	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	35
55	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	45
56	5	3	4	3	3	3	5	4	3	4	37
57	4	5	3	3	4	5	3	5	4	4	40
58	5	4	5	4	5	3	3	5	4	3	41
Total	233	223	221	222	212	228	228	225	213	216	2221

Sumber : Data diolah, 2019

Lampiran 3 : tabulasi Kuesioner Produktivitas Kerja (y)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total Y
1	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	28
2	5	4	3	5	4	5	4	3	3	4	40
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	31
4	4	5	4	3	3	5	4	4	3	5	40
5	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	28
6	3	3	3	2	3	5	2	4	3	3	31
7	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	30
8	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	30
9	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	42
10	5	4	3	4	3	3	4	3	4	5	38
11	5	4	2	3	3	4	5	3	4	4	37
12	4	5	3	3	4	5	3	5	4	4	40
13	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	38
14	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	31
15	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4	40
16	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	30
17	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	29
18	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	28
19	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	30
20	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	35
21	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	38
22	5	4	5	3	4	3	3	3	5	3	38
23	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	30
24	5	3	3	4	2	3	3	4	3	3	33
25	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	40
26	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
27	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	30
28	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	28

29	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	35
30	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	30
31	3	3	3	4	5	3	3	3	5	3	35
32	3	3	2	3	2	3	2	5	3	3	29
33	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	33
34	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
35	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	32
36	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	30
37	2	2	3	3	3	5	2	3	4	3	30
38	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35
39	2	3	3	5	3	4	3	4	3	3	33
40	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	38
41	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	36
42	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35
43	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	30
44	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	36
45	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	30
46	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	30
47	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	38
48	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	35
49	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	30
50	3	3	3	4	5	3	5	3	3	4	36
51	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	32
52	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	31
53	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	33
54	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	31
55	4	4	3	5	4	5	3	5	3	4	40
56	4	2	3	3	5	4	3	3	4	3	34
57	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	34
58	2	3	3	2	3	4	3	3	3	5	31
Total	196	178	187	193	191	208	200	202	191	199	1945

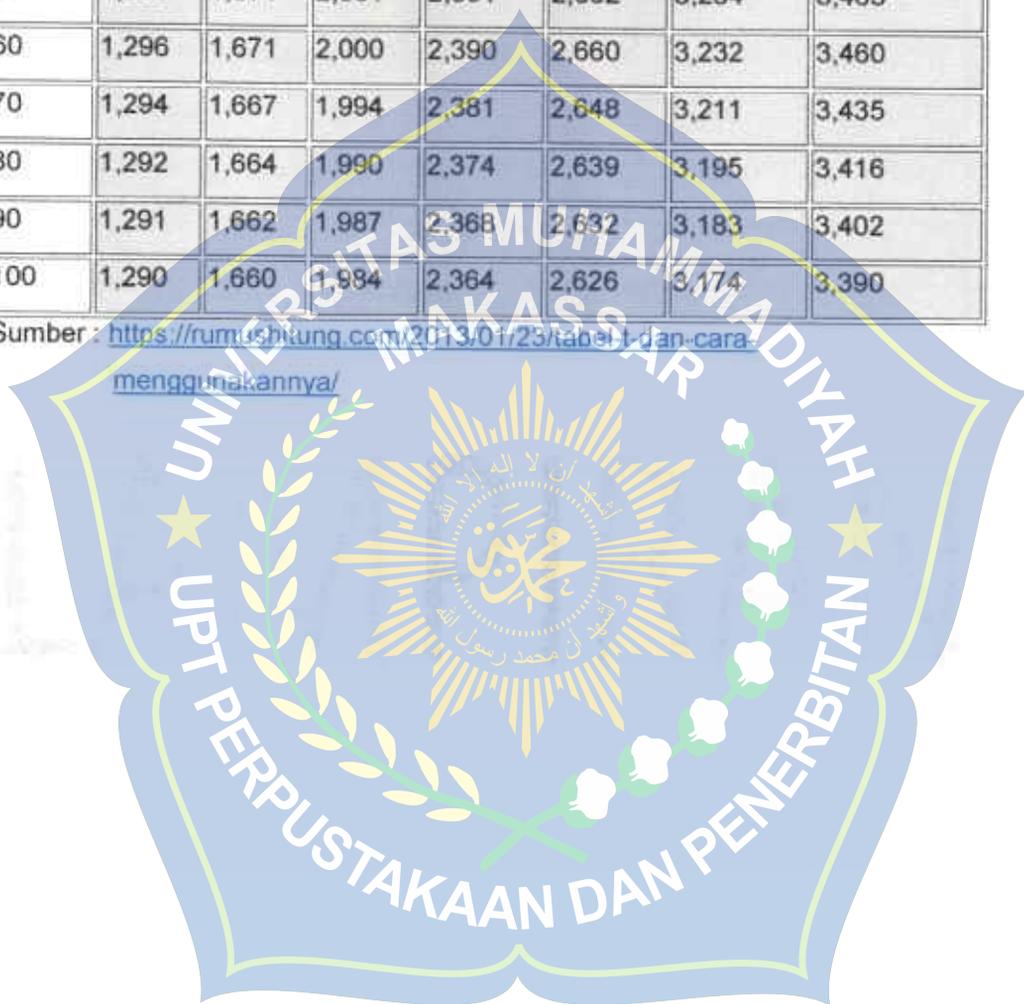
Sumber : Data diolah, 201

Lampiran 4 : Tabel Uji-t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476

56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Sumber : <https://rumushitung.com/2013/01/23/tabel-t-dan-cara-menggunakannya/>



Lampiran 5 :  $r_{tabel}$

Tabel r untuk  $df = 1 - 50$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9900	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9333	0.9587	0.9711
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9341
5	0.6694	0.7545	0.8320	0.8745	0.9009
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8344	0.8629
7	0.5832	0.6664	0.7498	0.7977	0.8280
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.7921
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.7630
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.7353
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.7140
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.6928
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.6731
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6229	0.6549
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.6287
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.6184
17	0.3887	0.4558	0.5285	0.5751	0.6032
18	0.3783	0.4443	0.5155	0.5614	0.5888
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.5752
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.5631
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.5515
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.5402
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.5298
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.5204
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5123
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5040
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.4960
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.4883
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.4810
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.4741
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.4675
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.4612
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.4552
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.4494
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.4439
36	0.2707	0.3202	0.3760	0.4128	0.4386
37	0.2670	0.3160	0.3712	0.4077	0.5066
38	0.2635	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2603	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3009	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4471
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel t untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2294	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2680	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4077
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2443	0.2880	0.3173	0.3990
64	0.2041	0.2425	0.2858	0.3149	0.3963
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3125	0.3938
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3913
67	0.1997	0.2370	0.2796	0.3084	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3064	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3045	0.3824
70	0.1953	0.2319	0.2737	0.3027	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.3009	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2992	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2975	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2958	0.3700
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2941	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2926	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2912	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2896	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2882	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2870	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2858	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2846	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2836	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2826	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2816	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2807	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2797	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2789	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2781	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2773	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2765	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2758	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2751	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2744	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2738	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2731	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2726	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2720	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2715	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2710	0.3211

Sumber : <http://junaidichaniago.wordpress.com/>

### Lampiran 6 : KARAKTERISTIK RESPONDEN

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-27	49	87.5	87.5	87.5
	28-37	4	7.1	7.1	94.6
	38-47	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

jenis\_kelamin

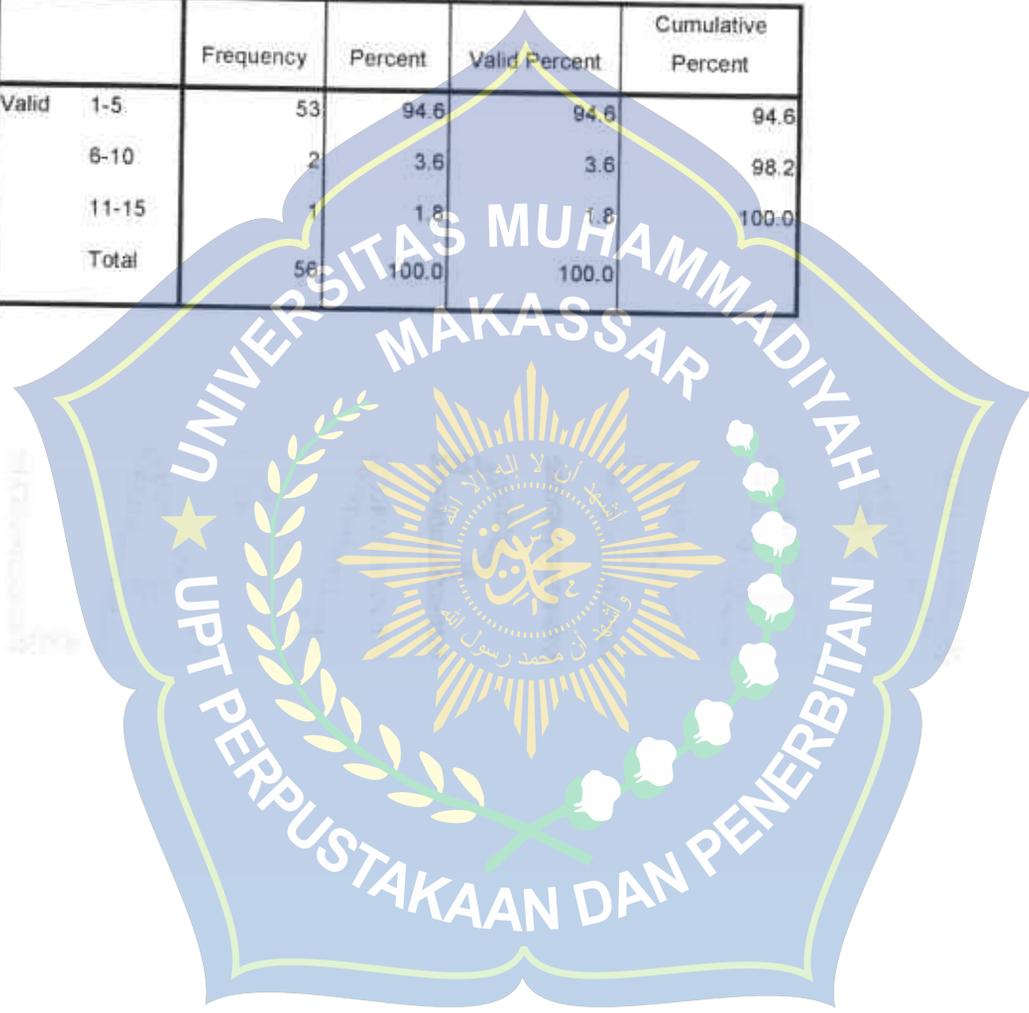
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	30	53.6	53.6	53.6
	perempuan	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

pendidikan

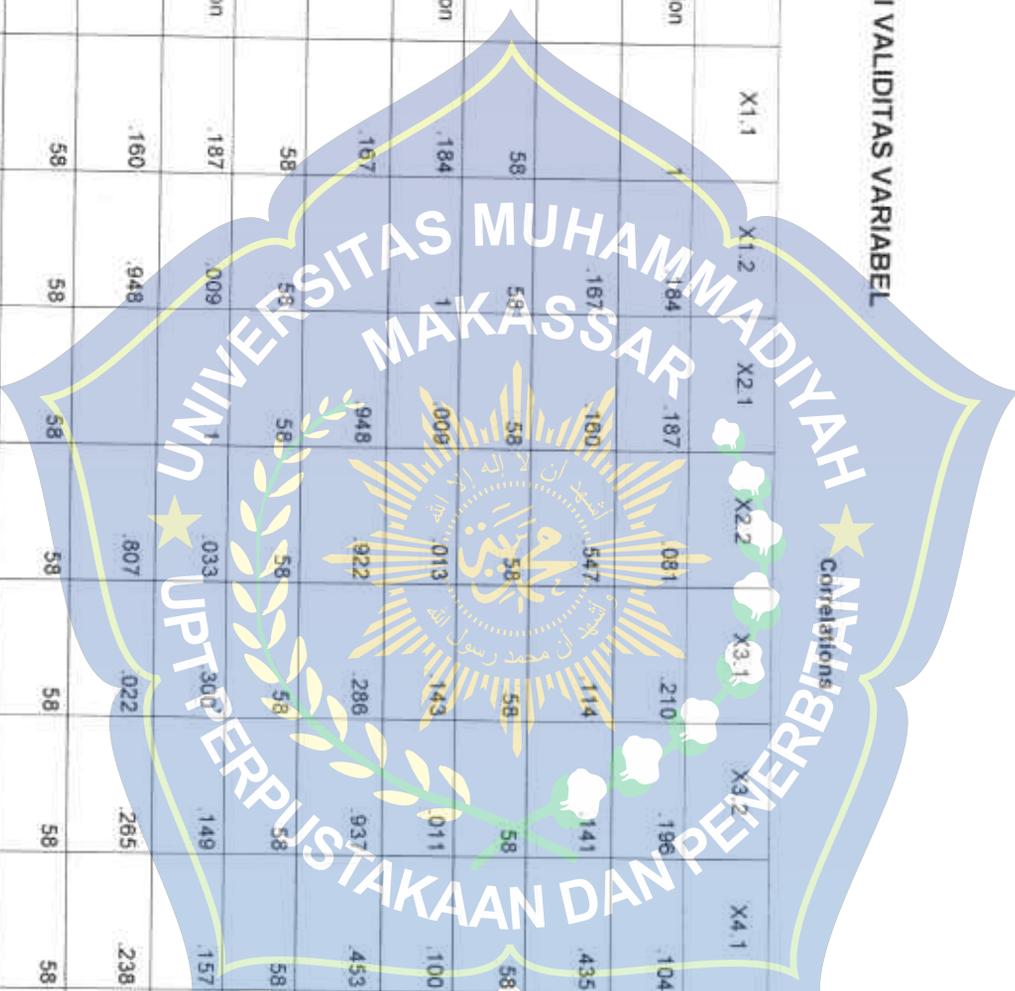
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	smp	1	1.8	1.8	1.8
	sma	51	91.1	91.1	92.9
	S1	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

masa\_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	53	94.6	94.6	94.6
	6-10	2	3.6	3.6	98.2
	11-15	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



LAMPIRAN 7 : UJI VALIDITAS VARIABEL



		X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X5.1	X5.2	TOTAL_X
X1.1	Pearson Correlation	1	.164	.187	.091	.210	.196	.104	.097	.197	.207	.588**
	Sig. (2-tailed)		.167	.160	.547	.114	.141	.435	.469	.138	.119	.000
X1.2	Pearson Correlation	.58	1	.009	.013	.143	.011	.100	-.030	.281	.102	.408**
	Sig. (2-tailed)	.167		.948	.922	.286	.937	.453	.826	.032	.447	.001
X2.1	Pearson Correlation	.58	.58	1	.009	.300	.149	.157	.074	.138	-.118	.437**
	Sig. (2-tailed)	.160	.948		.807	.022	.265	.238	.583	.301	.378	.001
X2.2	Pearson Correlation	.58	.58	.58	1	.131	.064	.274	-.033	.145	.179	.426**
	Sig. (2-tailed)	.081	.013	.033		.131	.064	.274	-.033	.145	.179	.426**

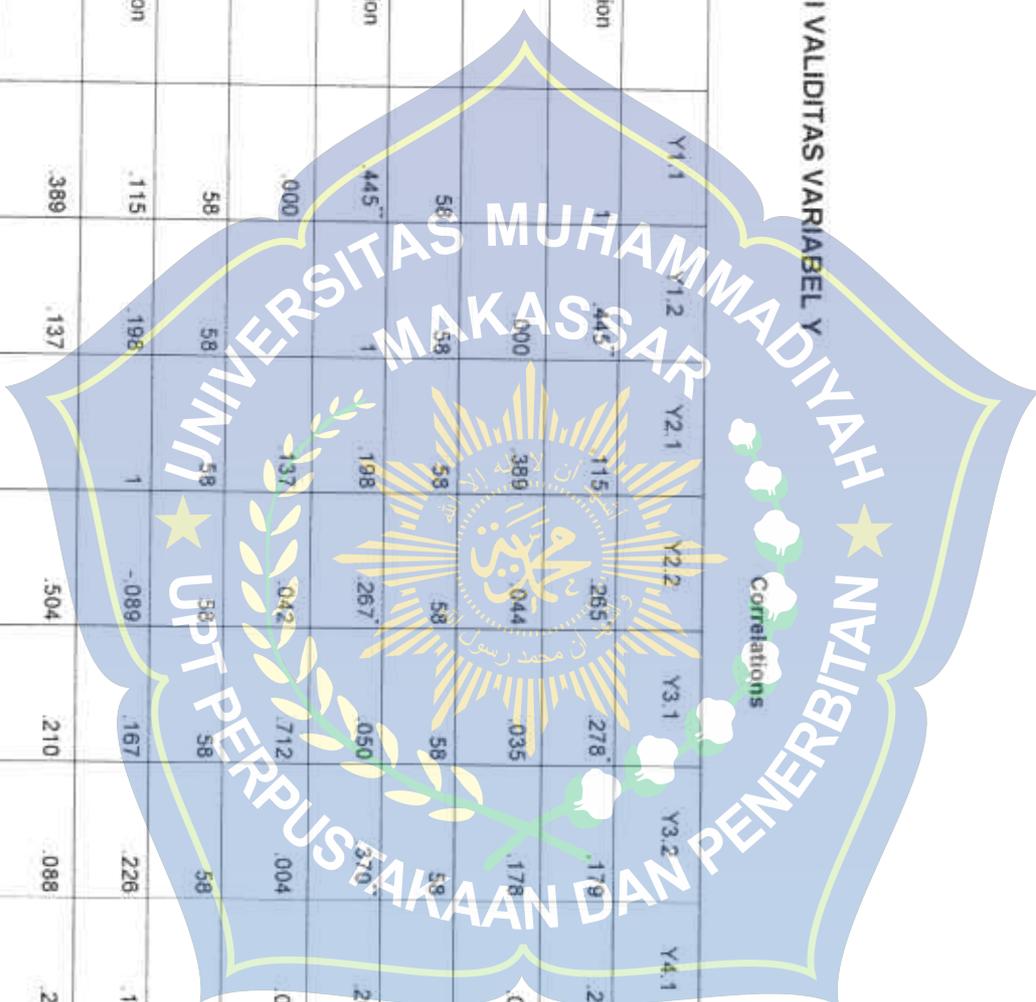
X3.1	Sig. (2-tailed)	.547	.922	.907	.326	.632	.038	.808	.276	.180	.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
X3.1	Pearson Correlation	.210	.143	.300	.131	.1	.154	-.059	.175	.166	-.043	.498**
	Sig. (2-tailed)	.114	.296	.022	.326	.247	.606	.188	.214	.749	.000	
X3.2	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
	Pearson Correlation	.196	.011	.149	.064	.154	.1	-.034	.039	.196	.216	.458**
X3.2	Sig. (2-tailed)	.141	.937	.265	.632	.247	.634	.771	.140	.104	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
X4.1	Pearson Correlation	.104	.100	.157	.274	-.099	.064	-.149	.021	.170	.345**	
	Sig. (2-tailed)	.435	.453	.238	.038	.606	.634	.264	.873	.201	.008	
X4.2	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
	Pearson Correlation	.097	-.030	.074	-.033	.175	.039	-.148	.1	-.151	.240	.309*

X5.1	Sig. (2-tailed)	.469	.826	.583	.808	.188	.771	.264	.259	.070	.018
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X5.1	Pearson Correlation	.197	.281	.138	.145	.166	.196	.021	-.151	.1	-.068
	Sig. (2-tailed)	.138	.032	.301	.276	.214	.140	.873	.259	.613	.001
X5.2	N	58	59	58	58	58	58	58	58	58	58
	Pearson Correlation	.207	.102	-.118	.179	-.043	.216	.170	.240	-.068	.1
X5.2	Sig. (2-tailed)	.119	.447	.378	.180	.749	.104	.201	.070	.613	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL_X	Pearson Correlation	.588	.408	.437	.426	.498	.458	.345	.309	.426	.442
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.008	.018	.001	.001
TOTAL_X	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 8 : UJI VALIDITAS VARIABEL Y

	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y5.1	Y5.2	Total_Y
Y1.1	Pearson Correlation	.445**	.445**	.115	.265	.278	.179	.283	.143	.296	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.389	.044	.035	.178	.032	.285	.024	.000
Y1.2	Pearson Correlation	.445**	.1	.198	.267	.050	.370**	.263	.197	.261	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.137	.042	.712	.004	.046	.139	.100	.048	.000
Y2.1	Pearson Correlation	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
	Sig. (2-tailed)	.389	.137	.504	.210	.088	.271	.016	.822	.575	.001
Y2.2	Pearson Correlation	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
	Sig. (2-tailed)	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
Y3.1	Pearson Correlation	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
	Sig. (2-tailed)	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
Y3.2	Pearson Correlation	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
	Sig. (2-tailed)	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
Y4.1	Pearson Correlation	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
	Sig. (2-tailed)	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
Y4.2	Pearson Correlation	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
	Sig. (2-tailed)	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
Y5.1	Pearson Correlation	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
	Sig. (2-tailed)	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
Y5.2	Pearson Correlation	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
	Sig. (2-tailed)	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
Total_Y	Pearson Correlation	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58
	Sig. (2-tailed)	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58	.58









\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

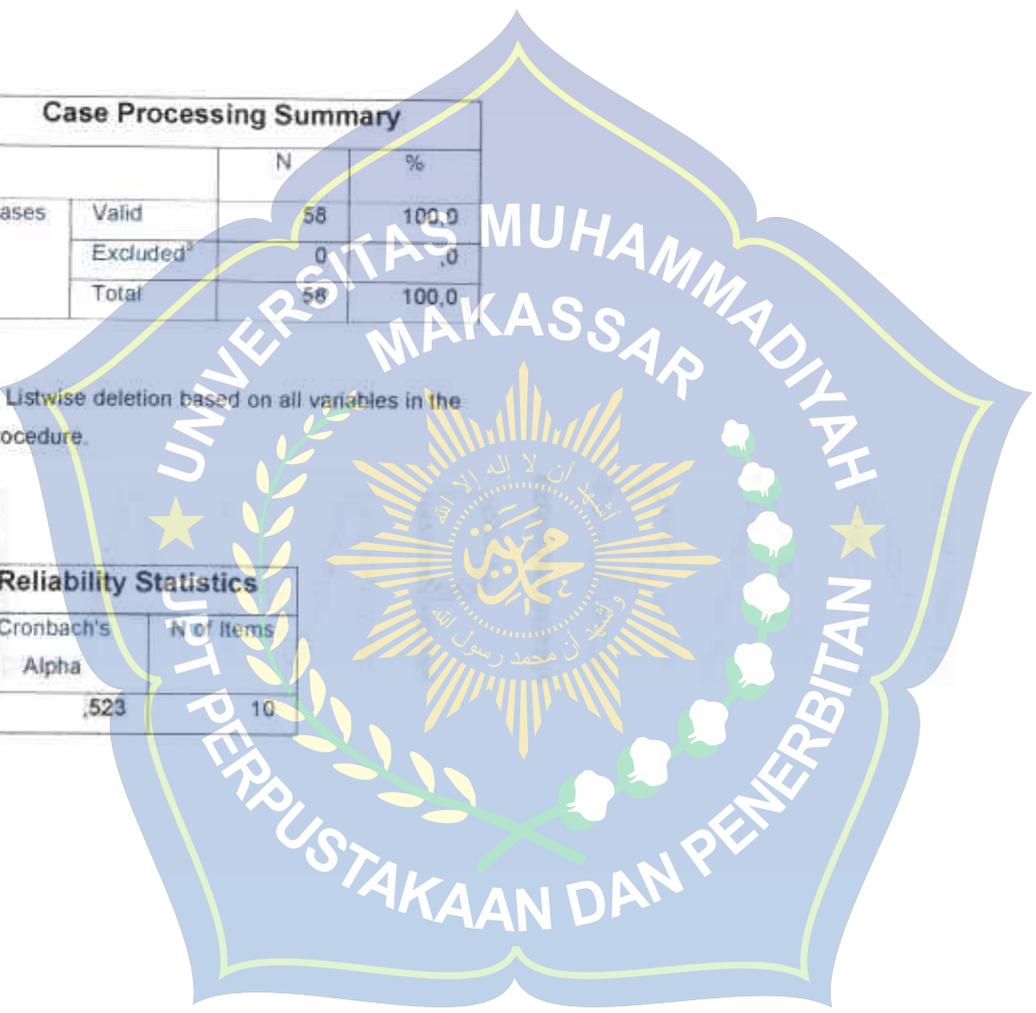
LAMPIRAN 9 : UJI RELIABILITAS VARIABEL X

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,523	10



LAMPIRAN 10 : UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	10

LAMPIRAN 11: REGRESI LINEAR SEDERHANA

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 <sup>a</sup>	,278	,265	3,330

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239,433	1	239,433	21,591	,000 <sup>b</sup>
	Residual	620,998	56	11,089		
	Total	860,431	57			

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,779	4,917		2,192	,033
	PROSES REKRUTMEN	,594	,128	,528	4,647	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

LAMPIRAN 12 : KOEFESIEN KORELASI

		Correlations	
		PROSES REKRUTMEN	PRODUKTIVITAS KERJA
PROSES REKRUTMEN	Pearson Correlation	1	,528**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	58	58
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	,528**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## BIODATA PENULIS



**Jusman Bin M. Tawil** adalah nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua Hj. Muhammad Tawil Latuo dan Hj. Sitti Muammad Kaseng sebagai anak ke-tiga dari lima bersaudara. Penulis di lahirkan di Hospital Tawau, Sabah, Malaysia pada tanggal 16 september 1992. Penulis menempuh pendidikan mulai dari Sekolah Darjah Amalania Lahad Datu, Sabah, Malaysia (lulus tahun 2004), Sekolah Menengah Rendah di SMK Segama Lahad Datu, Sabah, Malaysia (lulus tahun 2007) dan Sekolah Menengah Atas di SMK Segama Lahad Datu, Sabah, Malaysia (lulus tahun 2010) dan Universitas Muhammadiyah Makassar hingga akhir masa kuliah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen lulus tahun 2020.

Kini penulis aktif sebagai sebagai Kepala Cabang di CV. Daeng Kuliner Makassar dari tahun 2015 hingga selesai masa perkuliahan. Dengan ketekunan dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir ini mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat setempat dan akademisi.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Peningkatan produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar”**.