

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO)Tbk CABANG PINRANG**

SKRIPSI



**FEBI FEBRIANTI
105721114220**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) Tbk CABANG PINRANG**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

FEBI FEBRIANTI

105721114220

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Tidak ada kata terlambat untuk mulai menciptakan
Kehidupan yang kamu inginkan.

PERSEMBAHAN

Bismillah Skripsi ini ku persembahkan untuk kedua orang tua saya yang tersayang dan keluarga, yang menaruh harapan besar kepada anak perempuan pertamanya dan memberikan dukungan penuh dan materi serta memberikan nasehat dan semangat tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, serta tak lupa yang paling penting doa orang tua saya sehingga saya berada dititik ini.

PESAN DAN KESAN

Selama saya menempuh perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Makassar, banyak sekali ilmu dan pengalaman baru yang sangat berkesan, dibantu dengan bimbingan dan dukungan dari para dosen yang sangat baik dan professional dalam membantu saya menyelesaikan perkuliahan saya dengan baik dengan nilai yang memuaskan.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pinrang

Nama Mahasiswa : Febi Febrianti

No. Stambuk/NIM : 105721114220

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

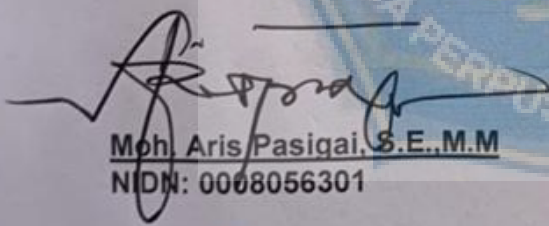
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 25 Mei 2024 di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Dzulkaidah 1445 H
28 Mei 2024 M

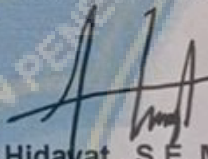
Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M

NIDN: 0008056301


M. Hidayat, S.E., M.M

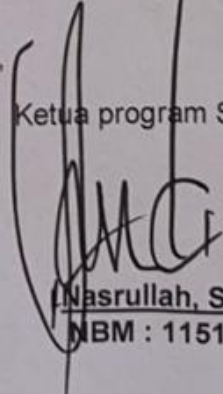
NIDN : 0909059001

Mengetahui,

Ketua program Studi Manajemen


Dr. H. Andi Jarwan, SE., M. Si

NBM : 651507


Nasrullah, SE., MM

NBM : 1151 132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

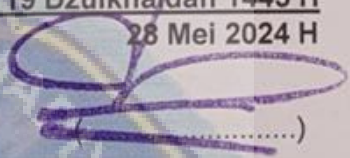


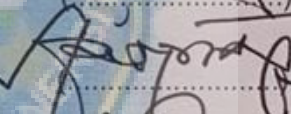
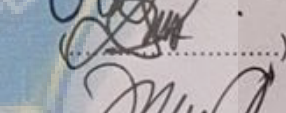
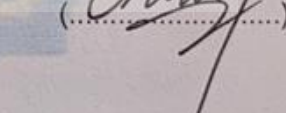
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN


Skripsi atas Nama : Febi Febrianti, 105721114220, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor : 0008/SK-Y/61201/091004/2024, tanggal 19 Dzulkaidah 1445 H/ 28 Mei 2024 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Dzulkaidah 1445 H
28 Mei 2024 H

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Ruliaty., M.M
2. Moh Aris Pasigai, S.E, M.M 
3. Zalkha Soraya, S.E, M.M 
4. Syarthini Indrayani, S.E., M.Si 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 65 1507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Febi Febrianti
No. Stambuk/NIM : 105721114220
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pinrang

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

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

Makassar, 28 Mei 2024

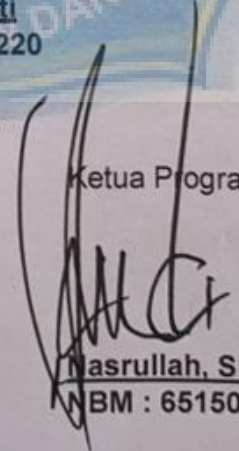
Yang membuat pernyataan,


METERAL TEMPEL
B97EFALX138066865 **Febi Febrianti**
NIM: 105721114220

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 1151 132

Ketua Program Studi


Nasrullah, SE., MM
NBM : 651507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Febi Febrianti
No. Stambuk/NIM : 105721114220
Prorgam Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pinrang

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 28 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Febi Febrianti
NIM: 105721114220

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tidak ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “ Pengaruh sistem rekrutmen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang Pinrang”. Skripsi yang dibuat penulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudara ku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Tanpa dukungan beliau penulis tidak akan berada di posisi sekarang ini terima kasih telah

memberikan kekuatan, motivasi, kasih sayang, dan senantiasa selalu mendoakan penulis dengan tulus tanpa pamri. Semoga Allah SWT selalu memberikan umur yang panjang dan selalu diberikan kebahagiaan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penulis mengucapkan terima kasih yang tiada terhingga dan pernyataan penghargaan yang sebesar-besarnya disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Zalkha Soraya, S.E., M.M., Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak M.Hidayat, S.E M.M, selaku pembimbing II yang telah berkenana meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama dalam penyusunan skripsi hingga ujin skripsi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.

8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen Angkatan 2020 Dan Keluarga besar Manajemen M20D Angkatan 2020 yang telah kebersamai memberikan waktu dalam kisah perjalanan dalam meraih gelar sarjana kurang lebih 4 tahun ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, teruslah berjuang dan berkarya.
10. Seluruh responden yang secara suka rela telah meluangkan waktunya membantu dalam penyusunan tugas akhir ini.
11. Kepada Mama saya tercinta Surtina dan Bapak saya tercinta Frans, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis, yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang kepada penulis, Terima kasih untuk semuanya berkat doa dan dukungan mama papa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, sehat selalu dan hiduplah lebih lama.
12. Kepada keempat adik adikku tercinta Febrio, Muhammad Yusuf, Humaera dan Muhammad Prabowo terima kasih telah memberikan dukungan hingga akhir berkat mereka penulis semangat menyelesaikan skripsi ini.
13. Terima kasih kepada Sahabat Seperjuanganku Hurul Aini Dzulqaidah, A.Nur Avivah, Khusnul Fatimah, Milanda Hafid, dan Putri. Terima kasih Telah membantu penulis selama masa perkuliahan ini, memberikan semangat dan mendorong penulis untuk menyelesaikan pendidikan ini, sehat selalu see u on top sahabatku.
14. Kepada Evi Rahma, Jihan fathul, Fatima syahra, Rismayanti, Fida Fadhila dan Rahmadani Terima kasih Telah menjadi rumah tempat

penulis berkeluh kesah, dan memberi semangat dan dukungan penuh dalam proses penyelesaian pendidikan ini.

15. Teruntuk Sahabat Sahabatku , Putri Sri Rahmadani, Reski Musdalifah, Khofifah, Andi Nurhalisa, Andi pramudya, Ryan saputra, arifah dan foodie, Terima kasih telah menemani, membantu dan menghibur penulis sehingga penulis semangat menyelesaikan Skripsi ini.

16. Kepada Rahmasukardi , Lala aprianti, Yenniramdahani Terima Kasih telah menjadi Saudari penulis, menemani dan memberikan dukungan penuh dibalik penyelesaian skripsi ini.

17. Last but not least , Untuk diri saya sendiri **Febi Febrianti**. Anak perempuan pertama bahunya harus sekuat baja, Terima kasih sudah bertahan dan berjuang atas banyaknya harapan yang harus diwujudkan. Selamat Bergelar Sarjana pertama dikeluarga, Good Job.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 16 Maret 2024

Penulis

ABSTRAK

FEBI FEBRIANTI, 2024 Pengaruh Hasil Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pinrang. Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai dan M.Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Rekrutmen (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang. Populasi dalam Penelitian Ini adalah Seluruh Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia yang Berjumlah responden. Jenis Penelitian Ini yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dimana data primer yang bersumber dari observasi dan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Sederhana dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 26*.

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero)Tbk Cabang pinrang didapatkan bahwa variabel sistem rekrutmen mempunyai pengaruh positif dengan $t_{hitung} (15.160) > t_{tabel} (0,214)$ hasil positif dan signifikan, variabel Sistem Rekrutmen memperoleh t hitung sebesar 15,160 dan t tabel 0,214.

Kata Kunci : Sistem Rekrutmen, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

FEBI FEBRIANTI, 2024 *the Influence of the Human Resources (HR) Recruitment System on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Pinrang Branch. Management Study Program Thesis, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised Moh. Aris Pasigai and M. Hidayat.*

This research aims to determine the influence of the recruitment system (HR) on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Pinrang Branch. The population in this research is all employees of PT. Bank Rakyat Indonesia with the number of respondents. This type of research used is quantitative descriptive. The data sources used are primary and secondary data where the primary data comes from observations and questionnaires. Meanwhile, secondary data is obtained from documentation. The data analysis technique used is Simple Regression Analysis using statistical calculations via the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 26 application.

The results of research regarding the Influence of the Human Resources (HR) Recruitment System on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Pinrang Branch found that the recruitment system variable had a positive influence with $t_{count} (15.160) > t_{table} (0.214)$ positive and significant results, the Recruitment System variable obtained a t_{count} of 15.160 and t_{table} 0.214.

Keywords: *Recruitment System, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Pengertian Manajemen	7
2. Pengertian MSDM.....	9
3. Pengertian Sistem Rekrutmen.....	13
4. Kinerja Karyawan	17
5. Indikator Kinerja Karyawan	20
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka pikir	25
D. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Jenis dan Sumber Data	26

D. Populasi dan Sampel	27
E. Metode Pengumpulan Data.....	28
F. Definisi Operasional Variabel	28
G. Metode Analisis Data	29
H. Uji Hipotesis	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan	42
BAB V PENUTUP.....	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	27
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sistem Rekrutmen	45
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.7 Uji Validitas.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	51
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	24
4.1 Struktur Organisasi	35



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus dikembangkan oleh perusahaan, indikator yang terdapat dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu salah satunya rekrutmen seleksi dan kinerja, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kualitas dan kemampuan pegawai, kinerja memiliki hubungan dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya meliputi fungsi-fungsi tentang, Rekrutmen pengadaan , pelatihan/pengembangan, proses rekrutmen untuk mendapatkan pelamar yang sesuai mutu kualifikasi maka harus ada *job description* yaitu uraian tertulis tentang jabatan/posisi dalam perusahaan, selain itu juga harus ada *hiring specifications* yang terkait uraian tentang pendidikan, pengalaman, keterampilan untuk mengisi suatu jabatan di perusahaan. *Job description* dan *hiring specifications* inilah yang seharusnya menjadi informasi dasar rekrutmen.

Karyawan menentukan produktivitas bagi perusahaan. Karyawan akan mempengaruhi perkembangan dan kemajuan usaha. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Sehingga, proses rekrutmen wajib dilakukan dengan benar, agar sumber daya manusia yang masuk dapat memenuhi syarat yang dibutuhkan perusahaan. Sumber daya manusia tersebut dapat membantu perusahaan dalam tujuan yang diinginkan. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang

dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Rekrutmen dilakukan untuk menyaring pelamar. Para pelamar akan dijadikan karyawan sesuai posisi yang dibutuhkan.

Perusahaan harus melakukan proses rekrutmen dengan baik, agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas, maka dari itu proses rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting. Proses rekrutmen membutuhkan tanggung jawab yang besar perekrutan merupakan aktifitas yang akan menentukan kinerja organisasi pada masa yang akan datang.

Tahapan-tahapan yang tidak boleh dilupakan di sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia ialah dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi. (Hani Handoko,2001) menyebutkan bahwa proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar yang telah mendaftar data diterima atau tidak, selain itu disebutkan juga bahwa proses seleksi adalah sebagai pusat dari manajemen personalia. Oleh karena itu sangatlah penting bagi perusahaan untuk menyiapkan dengan baik proses seleksi ini.

Proses rekrutmen dan seleksi adalah aspek penting dalam perusahaan untuk mencari karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan mereka. Begitu juga halnya dengan seleksi, seleksi menjadi suatu aspek yang sangat penting ketika rekrutmen telah berhasil dijalankan, karena pada tahapan ini seorang Manajer HRD dituntut untuk lebih teliti dan berhati-hati dalam memilih karyawan yang nantinya akan bekerja disuatu perusahaan. Tahapan selanjutnya adalah proses pelatihan dan pengembangan, bagaimana karyawan yang sudah lolos dalam proses rekrutmen

dan seleksi akan mendapatkan tahapan pelatihan pengembangan, tahapan ini sangat penting karena dianggap akan mampu menumbuhkan dan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan yang nantinya akan bekerja di sebuah perusahaan.

(Bohlander,2012) dalam bukunya menyebutkan bahwa proses pelatihan dan pengembangan di perusahaan menjadi aspek yang sangat penting, bahkan banyak perusahaan yang mengeluarkan dana yang banyak untuk tahapan ini, masih dalam bukunya, ia menyebutkan bahwa menurut laporan industri majalah pelatihan saat itu menyebutkan sebagian unit bisnis di Amerika Serikat menghabiskan sekitar 5 Juta per tahun untuk memberikan pelatihan kepada karyawannya yang masing-masing mendapatkan sekitar 40 jam setiap tahunnya. Metode perekrutan dan seleksi yang disebarluaskan via media internet, membuka kesempatan seluas-luasnya terhadap kebijakan proses perekrutan calon karyawan yang dapat memenuhi harapan perusahaan untuk menjangkau sebanyak-banyaknya kandidat yang memiliki kompetensi, terampil, dapat bekerja keras, adaptif dan profesional.

Rekrutmen pegawai memiliki syarat, yaitu amanah, jika seorang pegawai memiliki sifat yang amanah maka perusahaan terbantu untuk mencapai tujuannya. Selain itu sifat amanah juga perlu dipertimbangkan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya memiliki tujuh nilai perusahaan yang wajib dimiliki karyawan. Bank Rakyat Indonesia memiliki tujuh nilai-nilai perusahaan yaitu, profesional, antusias, penghargaan terhadap SDI, tawakal integritas, berorientasi bisnis dan kepuasan pelanggan. Untuk itu perusahaan harus menentukan calon karyawan yang sesuai dengan tujuh nilai perusahaan tersebut.

PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang mendapatkan calon karyawan dari proses rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas perusahaan harus melakukan proses rekrutmen dengan baik oleh sebab itu, proses rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting sehingga proses rekrutmen membutuhkan tanggung jawab yang besar. Tantangan terbesar dalam proses seleksi dan rekrutmen yang efektif di Indonesia adalah jumlah kandidat yang berkualitas, tantangan dalam proses rekrutmen adalah kualitas dan kandidat yang melamar keorganisasi mereka. Sumber daya manusia seorang bankir sebagai mentor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sebaik mungkin. Hal ini penting karena mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan tersebut menentukan sukses atau tidaknya bank kedepannya.

di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang Sistem Rekrutmen merupakan kegiatan dalam mencari calon sumber daya manusia yang di butuhkan oleh perusahaan dengan syarat memenuhi kualifikasi yang di harapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Hasibuan,2010) menyatakan bahwa system rekrutmen yang di miliki perusahaan yaitu system rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Rekrutmen internal merupakan sebuah penarikan calon karyawan yang berada di sekitar lingkungan perusahaan itu sendiri untuk mengisi posisi jabatan yang kosong, sedangkan system rekrutmen eksternal merupakan sebuah pencarian yang di lakukan di luar lingkungan perusahaan karena pada saat di lakukannya system rekrutmen internal perusahaan tidak mendapatkan calon yang sesuai oleh sebab itu dilakukannya system rekrutmen eksternal untuk mengisi posisi jabatan. Proses ini juga berpengaruh terhadap sebuah kinerja karyawan karena terdapat

beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, tanggung jawab dalam pembagian tugas, cara komunikasi dan lain-lain.

Berdasarkan Uraian Diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, “Apakah sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pinrang”?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang.

D. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hal yang bermanfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan sistem rekrutmen karyawan. ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti: menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dalam sistem rekrutmen karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut (Kristiawan dkk,2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*Planing, Organizing, Actuating, Controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen selalu dipakai dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasan-yayasan, pemerintahan dan lain sebagainya.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Pada hakikatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut (Samsudin,2010) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan, perencanaan (*planning*), pengorganisasian

(*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahannya dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*). Sedangkan menurut G. R Terry (dalam Samsudin 2010) mengemukakan manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari Tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen sebagai suatu ilmu dan seni sebab antara keduanya tidak dapat dipisahkan. Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan karena telah dipelajari sejak lama dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori. Hal ini dikarenakan didalamnya menjelaskan tentang gejala-gejala manajemen, gejala-gejala ini lalu diteliti dengan menggunakan metode ilmiah yang dirumuskan dalam bentuk prinsip-prinsip yang diwujudkan dalam bentuk suatu teori.

Pada hakikatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama . Manajemen dibutuhkan oleh individu atau kelompok individu, organisasi bisnis, organisasi sosial maupun organisasi pemerintah untuk mengatur, merencanakan segala hal untuk memperoleh hasil yang optimal pada waktu yang akan datang.

Manajemen dibutuhkan oleh semua orang, karena tanpa manajemen yang baik, segala usaha yang dilakukan kurang berhasil. Dalam perkembangannya proses manajemen dibutuhkan langkah-langkah strategis yang juga adalah manfaat dari manajemen tersebut, untuk mencapai tujuan

organisasi manajemen perlu menjaga keseimbangan yang berbeda yaitu tuntutan *stakeholders* dan tuntutan pekerja.

Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan yang memastikan arah serta menjadikan satu pandangan unsur manajemen yang ada dalam organisasi tersebut. Tujuan yang mau diraih nantinya yaitu satu kondisi yang tambah baik daripada kondisi awal. Dalam perkembangannya manajemen digunakan untuk mengendalikan organisasi. Organisasi dapat diartikan sebagai suatu kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Didalam organisasi dirasakan perlunya bekerja sama atau bantuan orang lain. Keberhasilan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh kemampuan pemimpin/manajer untuk mengatur kerja sama tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu.

2. Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan human capital karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas, 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 (Rahmawati, 2008:3). Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Menurut (Eri Susan,2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan Sumber Daya Manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel management*). Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. menjelaskan bahwa manajemen personalia atau biasa disebut manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Beberapa ahli juga mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu sistem formal dalam sebuah organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson *“Human resource management is designing formal systems in an organization manage human talent for accomplishing organizational goals.”* Artinya Manajemen sumber daya manusia adalah merancang sistem formal dalam sebuah organisasi dan mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam bagaimana cara mengatur karyawan (*asset*) dan peranan sumber daya manusia lainnya yang dimiliki oleh tiap individu secara efisien dan efektif serta dapat merancang sistem formal dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan seutuhnya.

Fungsi sumber daya manusia dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi operasional, yakni:

- a. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan sumber daya manusia sebagai penentuan jumlah dan mutu/kualifikasi sumber daya manusia dimasa yang akan datang.
- b. Rekrutmen merupakan proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi.
- c. Pengembangan sumber daya manusia merupakan terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan

kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

- d. Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi.
- e. Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja.
- f. Hubungan industrial atau hubungan pekerja adalah sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.
- g. Penelitian sumber daya manusia merupakan studi sistematis tentang sumber daya manusia yang melibatkan proses perancangan, pengumpulan, analisis, dan pelaporan informasi, dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan identifikasi, penyelesaian masalah, dan penentuan peluang dalam manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menurut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi .

3. Sistem Rekrutmen

a. Pengertian Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen adalah platform digital yang dirancang khusus untuk memudahkan perusahaan dalam mendapatkan talenta terbaik yang sesuai dengan kebutuhannya. Dalam dunia bisnis yang dinamis, kecepatan dan ketetapan dalam menemukan kandidat ideal menjadi krusial.

Rekrutmen adalah agenda yang menciptakan beberapa calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi pada pekerjaan di suatu organisasi atau industri. Rekrutmen merupakan suatu proses buat memperoleh tenaga yang bermutu guna bekerja pada Lembaga maupun industri. Rekrutmen merupakan proses menciptakan, mencari, dan menetapkan beberapa orang serta mengajak baik dari luar maupun dari dalam industri selaku calon tenaga kerja dengan ciri tertentu. Rekrutmen selaku suatu kegiatan pengumpulan calon pemegang jabatan yang cocok dengan yang direncanakan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam lingkup pekerjaan (Yuliyanti,2011).

Rekrutmen Merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar organisasi atau dari dalam organisasi.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan

untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

Maksud dilakukan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pegawai sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon-calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan. Tujuan dari rekrutmen tidak lain untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu. Proses rekrutmen dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi persyaratan, yang melalui serangkaian langkah kegiatan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak.

Menurut (Byars dan Leslie,2011) Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik sekelompok orang dari beberapa kandidat yang memenuhi syarat untuk lowongan kerja yang tersedia.

Selanjutnya (Hermawan,2020) Rekrutmen Merupakan Suatu Keputusan Perencanaan Manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

(Zainal dkk,2015) menyatakan rekrutmen salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon pegawai yang kemudian diseleksi untuk mendapatkan yang terbaik sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen.

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

b. Sistem Rekrutmen

Menurut (Sirait,2006), aspek-aspek yang ada dalam sistem rekrutmen, yaitu:

1) Proses seleksi

Proses Seleksi adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan/organisasi untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa-siapa dari calon pegawai yang paling tepat (memenuhi syarat) untuk bisa diterima menjadi pegawai.

2) Penempatan

Penempatan adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Bagi pegawai baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja.

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

c. Indikator Sistem Rekrutmen

Menurut (Hasibuan,2013) indicator dari sistem rekrutmen sesuai dengan tujuan perusahaan ada 3, yaitu :

1. Dasar Penarikan

Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatnya

2. Sumber Penarikan

Sumber penarikan karyawan berasal dari sistem rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal perusahaan yaitu :

- a. Sumber sistem rekrutmen internal, dalam sistem rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dirotasikan tugasnya serta mantan karyawan yang dikaryakan atau dipanggil kembali.
- b. Sumber sistem rekrutmen eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

3. Metode Penarikan

Metode-metode sistem rekrutmen adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para karyawan potensial ke dalam perusahaan, metode penarikan karyawan baru terbagi dua yaitu:

- a. Metode tertutup adalah Ketika penarikan kerja di informasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

- b. Metode terbuka adalah Ketika penarikan kerja di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat.

Penarikan metode terbuka lebih sering digunakan perusahaan agar diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar.

Dengan beberapa metode diatas yang sangat cocok dengan sistem rekrutmen pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang adalah metode menurut Hasibuan. Dikarenakan proses tersebut dijabarkan dengan jelas dan pasti.

Dari keseluruhan teori diatas mengenai indikator sistem rekrutmen, dalam penelitian ini yang paling cocok adalah menggunakan teori milik (Hasibuan,2013).

4. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja

Kinerja secara etimologi, berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegaran bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Menurut (Bintarto & Daryanto,2017) kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun (Kashmir,2016) kinerja adalah kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu .

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Rezaei and baalousha,2011). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Helfert dalam (Veithzal rivai Zainal dkk,2015) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber sumber daya dimiliki.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian seseorang atau sekelompok dalam organisasi yang mana dalam melakukan kinerjanya sesuai dengan aturan aturan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan juga dapat dikaitkan dengan penilaian prestasi kerja seseorang, yang mana penilaian prestasi kerja seseorang tidak hanya ditujukan pada pengukuran kemampuan melaksanakan tugas masa lalu dan masa kini akan tetapi juga sebagai instrumen untuk memprediksi potensi pegawai yang bersangkutan.

b. Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmhir,2016) menyebutkan kinerja dibagi kedalam dua jenis yaitu: kinerja Individu dan Kinerja Organisasi, Kinerja individu merupakan kinerja

yang dihasilkan oleh seorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Pasolong (dikutip dari jurnal Edi Widia 2019:61) kinerja karyawan dapat mempengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan suatu bidang tertentu yang dipengaruhi oleh bakat, minat dan kecerdasan yang cukup.
2. Kemauan, yaitu kemauan untuk melakukan berbagai upaya ditingkatkan tertentu yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi
3. Energi, yaitu sumber kekuatan yang dimiliki oleh seseorang di dalam dirinya.
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan untuk memudahkan pelaksanaan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu balas jasa bermanfaat yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang dihasilkannya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu rumusan jelas mengenai tujuan yang dituntut untuk dicapai karyawan.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan fundamental yang ditunjukkan agar karyawan merasa aman dalam pekerjaannya.

d. Pengukuran Kinerja

Secara umum istilah kinerja digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja adalah gambar mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui dengan hanya jika individu atau kelompok. Individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai, tanpa ada tujuan atau target. Kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Muhammad Mahsun,2006)

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Prastyo duh bbbnbnbkk,2016) indikator dalam kinerja karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan secara sempurna tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Keandalan, dalam kinerja merupakan kemampuan yang diisyaratkan dengan supervise umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat tepat, akurat dan benar.
3. Kehadiran, adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
4. Kemampuan Bekerja sama, merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

B. Penelitian Terdahulu

Pengambilan penelitian terdahulu guna untuk memperoleh bahan perbandingan dan acuan untuk peneliti. kemudian untuk menghindari adanya kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, baik dalam teori teori maupun hal lainnya untuk itu dalam kajian terdahulu ini peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu seperti berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Zainnur M.Rusdi (2017)	Pengaruh Sistem Rekrutmen CPNS Berbasis Computer Assisted Test (CAT) Dan Sistem Rekrutmen CPNS Konvensional Terhadap Perilaku Kontra Produktif	1.Variabel Independen sistem rekrutmen (Computer Assisted Test-CAT vs Sistem Rekrutmen Konvensional) 2.Variabel Terikat: Perilaku Kontraproduktif	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem CPNS berbasis Computer Assisted Test (CAT) memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengurangi perilaku kontraproduktif. H
2.	Roidah Lina (2020)	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	Rekrutmen(X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan.
3.	Ananto Krisna Wardhana (2019)	Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap	sistem rekrutmen (X1) dan lingkungan kerja (X2) Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan

		Kinerja Karyawan (studi pada Pt.Hyundai mobil Indonesia – pusat jalan teuku Nyak Arief Simprug)	karyawan (Y)		lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hyundai Mobil Indonesia (PT.HMI). Sistem rekrutmen ternyata mempunyai dampak yang lebih signifikan dibandingkan dengan lingkungan kerja.
4.	Karmila (2022)	REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. KANTOR CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR	(X1)Rekrutmen, Seleksi (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar.
5.	Billy Renaldo Potale (2016)	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulutgo	Proses Rekrutmen (X1) Proses seleksi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di

					PT. Bank SulutGo Manado.
6.	Rifdah Rahman (2021)	ANALISIS METODE REKRUTMENT DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) PERSERO TBK. CABANG PINRANG	Rekrutmen (X1) Pengalaman Kerja (X2) Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis hasil rekrutmen terhadap prestasi kerjakaryawan dan hasil penempatan karyawan terhadap prestasi kerjakaryawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer).
7.	Avrilia Tri Ambarwati (2020)	PENGARUH REKRUTMEN DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI SYARIAH KANTOR CABANG KEDIRI MELALUI PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING	Pengaruh Rekrutmen (X1) gaji (X2) Kinerja Karyawan (y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya kesenjangan antara teori dan kehidupan nyata dilapangan. Proses rekrutmen yang baik maka harus ada job description.
8.	Boihaki dan Dedi Musliadi (2021)	Pengaruh Seleksi Dan Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie	Seleksi (X1), Rekrutmen (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa system rekrutmen karyawan Kinerja karyawan dipengaruhi faktor seleksi dan rekrutmen karyawan.
9.	Dimas Yuanda	Pengaruh Rekrutmen	Pengaruh Rekrutmen (X)	Regresi Linear	Hasil penelitian ini adalah

	(2022)	Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru	Kinerja Karyawan (Y)	Sederhana	untuk menganalisis Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.
10.	Ruslanto (2018)P	Pengaruh Rekrutmen dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Manajemen Sumber daya Manusia Bidang Perawatan pada Rumah Sakit Faisal	Rekrutmen dan Pelatihan (X) Kinerja Karyawan (y)	Regresi Linear Sederhana	

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Berdasarkan Kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan bahwa variabel sistem rekrutmen merupakan variabel bebas (*independen variabel*) yang meliputi: Dasar penarikan, sumber penarikan, dan metode penarikan. Sedangkan yang menjadi variabel terikat (*dependen variabel*) adalah kinerja karyawan yang terdiri dari, Kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas perlu diberikan hipotesis, dimana hipotesis ini merupakan dugaan sementara. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah “Diduga sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang “.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, Mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto,2006).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang Jl. Jendral Sudirman no.59 Kel. Pacongang, Kec. Paleteang, Kab Pinrang, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian telah dilakukan dari bulan Desember 2023 sampai Januari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Kualitatif yaitu data yang berupa latar belakang, PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang, gambaran umum, struktur organisasi, uraian tugas dan wewenang bagian dari PT. Bank Rakyat Indonesia.
- b. Data Kuantitatif yaitu data hasil pengamatan atas suatu hal yang biasa dinyatakan dalam angka atau bilangan hasil perhitungan.

2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber objek penelitian. Sumber data primer adalah wawancara kepada responden tentang pengaruh pemimpin dan kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- b. Data Sekunder yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan dan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang yang berjumlah 60 karyawan.

2. Sampel

Merupakan sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel, (Arikunto,2006), adapun

alasanya peneliti menggunakan metode ini dikarenakan jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 100 orang yakni hanya sebanyak 60 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang akurat sesuai dengan masalah yang dibahas :

1. Kuesioner atau Angket yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia.
2. Observasi adalah metode ini dipergunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung.

F. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi
1	Rekrutmen (X)	Rekrutmen didefinisikan serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu sistem rekrutmen sebagai variabel (x), dan Kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Pada angket penelitian diberi alternatif jawaban yaitu:

- a. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1

- b. Jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
- c. Jawaban setuju (S) diberi nilai 3
- d. Jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 4

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data kuantitatif adalah bersifat deskriptif yaitu mempunyai tugas mengorganisasikan dan menganalisis data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu gejala, peristiwa atau suatu keadaan, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu (Sugiyono,2014:245). Adapun Teknik analisis yang digunakan peneliti yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui jawaban dari keseluruhan responden pada masing-masing variabel, rekrutmen dan Kinerja karyawan. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variable dapat diketahui dengan perkalian antar skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi ke dalam 5 kategori (Sugiyono, 2010).

a. Deskripsif Responden

Deskripsi responden merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan. Pada penelitian didapat banyak responden dimana hasil ini diketahui dari jumlah hasil penyebaran kuesioner.

b. Deskripsif Variabel

Deskripsi masing masing variabel, PT. Bank Rakyat Indonesia telah melakukan proses sistem rekrutmen (X) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia telah melaksanakan

prinsip-prinsip sistem rekrutmen karyawan dengan penyusunan strategi merekrut. Sedangkan Kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dilakukan sudah masuk kategori baik.

2. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data kuantitatif menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, yang digunakan untuk menguji daftar pertanyaan untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi responden sudah layak atau belum yang digunakan untuk mengambil data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghazali,2011:52). Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS for windows dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan skor tersebut adalah valid.

Dalam menguji tingkat Validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisa butir. Hasil perhitungan t_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan tabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel / konsisten apabila $\alpha > \text{tabel}$.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Dalam perhitungan statistic ini penulis menggunakan program SPSS (statistic program for social science) . Analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam analisis regresi sederhana dipergunakan untuk mengetahui sistem rekrutmen di Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang. Analisis Regresi Sederhana menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam sugiyono (2013:285).

$$y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstan

X = Sistem Rekrutmen

b = koefisien Regresi

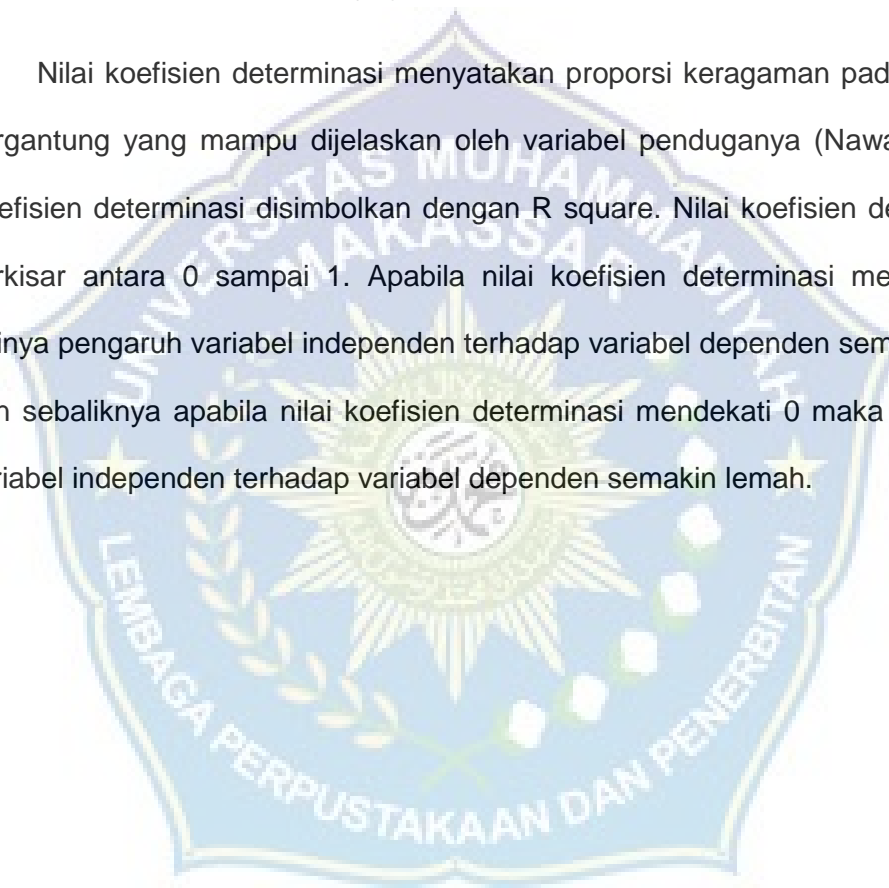
H. Uji Hipotesis

1. Uji t (uji persial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya yang bersifat tetap atau konstan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi menyatakan proporsi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel penduganya (Nawari, 2010). Koefisien determinasi disimbolkan dengan R square. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, dan sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin lemah.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. Bank Rakyat Indonesia

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Awal mulanya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah Oleh Rden Bei Aria Wirjaatmadja tanggal 16 Desember 1895 dengan nama Hulp-en Spaarbank der Inlandsche Bestuurs Ambtenaren (Bank Bantuan dan simpanan Milik Kaum Priyayi yang berkebangsaan Indonesia/pribumi).

Pada Periode setelah Kemerdekaan RI pada tanggal 17 Agustus 1945, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 pasal 1 disebutkan bahwa Bank Rakyat Indonesia Adalah sebagai Bank pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan Bank Rakyat Indonesia sempat berhenti untuk sementara waktu dan baru

mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat.

Pada waktu itu melalui PERPU No.41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandesche maatschaapij*. Akhirnya penetapan Presiden No. 9 Tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan koperasi Tani dan Nelayan.

Kemudian lewat selama satu tahun, keluar penpers no. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. dalam ketentuan itu, Bank Indonesia urusan koperasi, tani dan nelayan diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit I bidang Rural sedangkan *Nederlandesche maatschaapij* menjadi Bank Indonesia II bidang ekspor dan impor.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan peraturan pemerintah RI No.21 tahun 1992 Status Bank Rakyat Indonesia berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, pemerintah Indonesia memutuskan menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai saat ini.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

Tercatat mempunyai kantor cabang kurang lebih berjumlah 9.241 kantor yang salah satunya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pinrang yang terletak di jalan Jendral Sudirman, Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang Kode pos 91211, Kode Bank 002, Telepon (0421) (921056, 921729, 922227 Website, www.bri.co.id).

2. VISI MISI PT. Bank Rakyat Indonesia

a. Visi

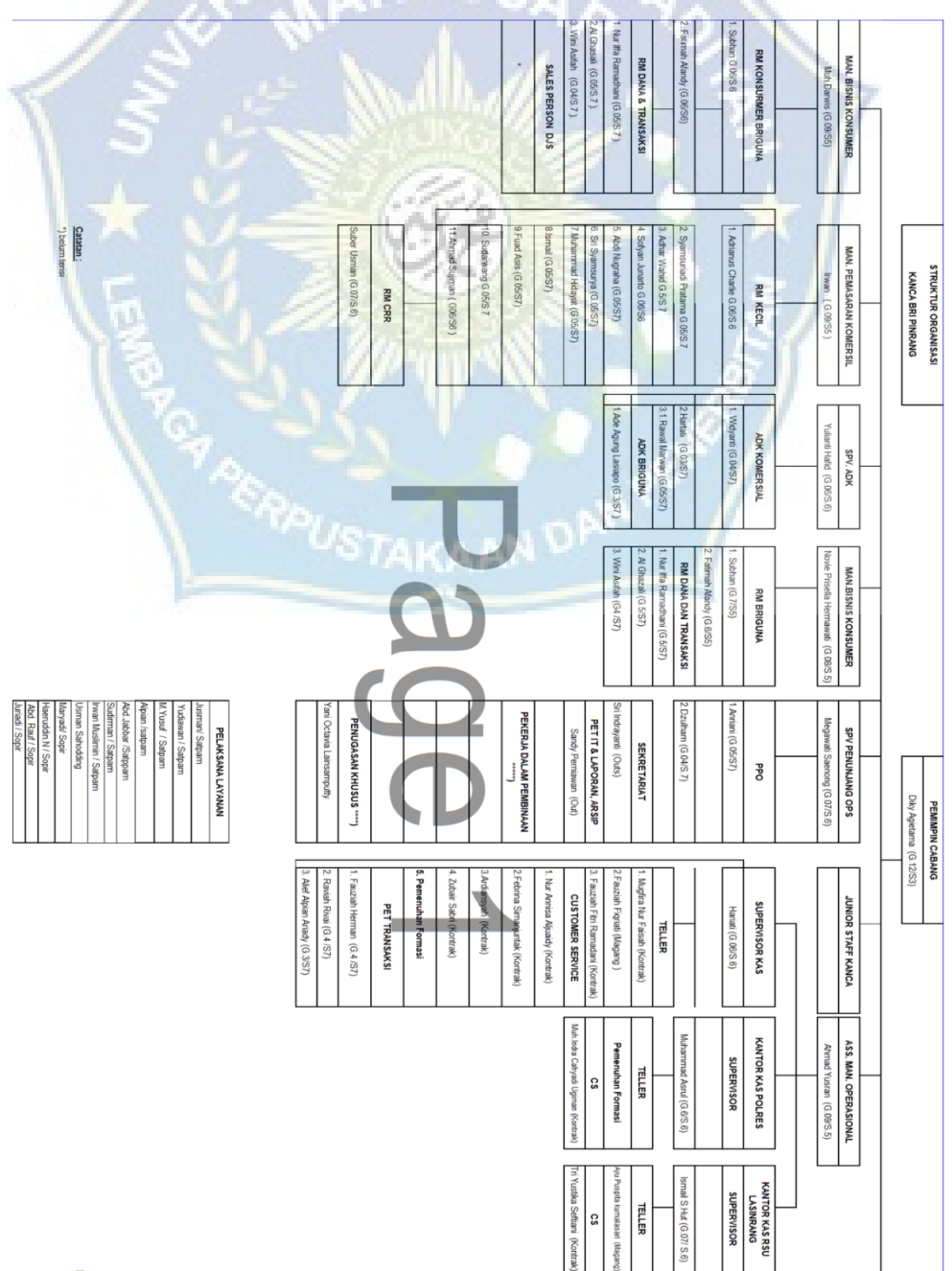
MENJADIKAN BANK KOMERSIAL TERKEMUKA YANG MENGUTAMAKAN KEPUASAN NASABAH'

b. MISI

1. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha Mikro kecil dan Menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat
2. Memberikan pelayan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas didukung oleh sumber daya manusia yang professional dan teknologi informasi yang handal dengan menerapkan manajemen risiko yang tepat dan praktik good corporate governance.
3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak pihak yang berkepentingan (stakeholders).

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



PELAKSANA LAYANAN

Jumani Sitigani
Tobiani Sitigani
Al Vival / Sitigani
Agan Sitigani
Ade Jabar Sitigani
Sarmani Sitigani
Ivoni Kusnani / Sitigani
Ismail Sitigani
Harandi Sitigani
Harandi Sitigani
Harandi Sitigani
Harandi Sitigani

Page

4. Tugas dan Tanggung Jawab PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang

Untuk memperjelas struktur organisasi, maka penulis menguraikan tugas dan tanggung jawab sebagai berikut ;

a. **Pimpinan Cabang**

1. Selaku pimpinan tertinggi di kantor cabang, pimpinan cabang mengkoordinir seluruh kegiatan agar terarah dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Sebagai wakil direktur kantor pusat untuk aktivitas bisnis Bank Rakyat Indonesia di wilayah kerjanya dan bertanggung jawab terhadap terlaksananya prinsip-prinsip dan prosedur bisnis kerja.

b. **Pejabat Internal Control (PIC)**

Merupakan pejabat yang bertugas mengontrol pekerjaan karyawan PT. BRI (Persero), Tbk setiap harinya.

c. **Manajer Operasional**

Merupakan pejabat yang berada setingkat di bawah pimpinan cabang, bertugas untuk mengelola semua kegiatan operasional bank.

d. Manajer Pemasaran

Merupakan pejabat yang berada setingkat di bawah pimpinan cabang, bertugas untuk merencanakan, mengorganisir dan mengelola serta melaksanakan pemberian kredit kepada setiap nasabah

e. Pimpinan Cabang Pembantu (PINCAPEM)

Merupakan pejabat yang berada setingkat di bawah manajer pemasaran, bertugas sebagai pembantu manajer pemasaran atau orang kedua darimanajer pemasaran yang bersifat membantu tugas manajer pemasaran

f. Manajer Bisnis Mikro

Membuat Rencana Kerja Anggaran (RKA) PT. BRI (Persero), Tbk unitsewilayah kerjanya untuk mencapai target bisnis yang telah ditetapkan serta menetapkan strategi bisnis.

1. Berdasarkan analisis pesaing yang telah dilakukan untuk meningkatkan dan menguasai bangsa pasar mikro.
2. Pengembangan bisnis PT. BRI (Persero), Tbk unit di wilayahkerjanya untuk mencapai laba yang maksimal danmengevaluasi/memonitor bisnis PT. BRI (Persero), Tbk unit diwilayah kerjanya untuk mengetahui positioning PT. BRI (Persero),Tbk unit dibandingkan bank pesaing.
3. Melakukan cross selling untuk mendukung sinergi bisnis PT. BRI(Persero), Tbk.

4. Pembinaan nasabah dan PT. BRI (Persero), Tbk unit (kunjungan kenasabah, pembrantasan tunggakan, pemasukan daftar hitam, penyelamatan kredit melalui 3R (restructuring, reconditioning rescheduling) memotivasi dan memberikan petunjuk teknis kepada ka.unit dan mantra dalam meningkatkan atau memperbaiki keragaanunitnya,dan lain-lain).

5. Mengusulkan dan merekomondasi reward dan punishment denganmengacu pada sistem penghargaan yang telah ditetapkan danmelaksanakan waskat bidang logistik wilayah kerjanya untuk mengeliminasi terjadinya penyimpangan.

g. Account officer

Memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Melakukan negosiasi dengan debitur dalam rangka menyusun struktur dan tipe kredit sesuai dengan batas kewenangannya.
- 2) Bertindak sebagai pejabat pemrakarsa (penganalisa, pengevaluasi dan perekomondasi) kredit.
- 3) Menyampaikan masalah-masalah yang timbul dalam pelayanan debitur kepada atasannya untuk diselesaikan dengan unit kerja terkait.
- 4) Melaporkan situasi dan kondisi bisnis debitur baik yang masih lancar maupun memburuk serta memberikan usul, saran pemecahan atau penyelesaian.
- 5) Melaksanakan fungsi penyelamatan dan penyelesaian kredit bermasalah bila ditunjuk untuk menangani kredit bermasalah.

- 6) Memahami account yang di backup nya sesuai dengan yang ditentukan oleh atasannya. Membantu pembinaan kredit-kredit putusan kantor wilayah/kantor pusat.

h. Administrasi Kredit (ADK)

Memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Mengerjakan Prosedur Pemberian Kredit (PPK) Bisnis-Ritel, Surat Edaran (SE) dan sebagainya sehubungan dengan adanya perubahan-perubahan.
- 2) Mengusahakan agar kebijakan dan prosedur perkreditan didalam PPK Bisnis-Ritel, SE dan lain-lain dilaksanakan secara konsisten, efektif dan efisien.
- 3) Membantu dalam menafsirkan dan menerapkan kebijakan, Kebijakan Umum Perkreditan (KUP) PT. BRI (Persero), Tbk, Prosedur Pemberian Kredit (PPK) Bisnis-Ritel dan SE.
- 4) Menjamin pendelegasian wewenang memutus kredit telah dilaksanakan sesuai aturan.
- 5) Menerima usulan Putusan Delegasi Wewenang Kredit (PDWK) dari kantor cabang/kantor wilayah untuk diteruskan kepada pejabat pemutus untuk mendapatkan putusan.
- 6) Meneruskan PDWK yang telah diputus kepada unit kerja pengusul.
- 7) Memastikan bahwa para pejabat kredit lini memutus krdit sesuai dengan PDWK yang telah diberikan.
- 8) Menyajikan data-data untuk kepentingan Pimpinan Wilayah (Pinwil)/Pimpinan Cabang (Pinca) secara periodik guna memantau dan mengevaluasi kualitas penggunaan PDWK putusan kantor wilayah/kantor cabang.

I. Supervisor

Memiliki tugas sebagai berikut :

- 1) Mengelola dan memproses kegiatan yang berlangsung di perusahaan.
- 2) Memastikan keefisien kerja bawahan.
- 3) Memantau dan mengevaluasi cara kerja karyawan.
- 4) Mengambil keputusan sesuai dengan batasan jabatannya.

a. Account Officer Commercial

- 1) Membuat Rencana Pemasaran Tahunan (RPT) pengkreditan atas sektor yang dikelolanya guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
- 2) Mengelola account yang sesuai batas-batas yang ditetapkan untuk mencapai pendapatan yang optimal bagi kantor cabang.
- 3) Menyampaikan masalah-masalah yang timbul pada atasannyadalam pelayanan debitur untuk diselesaikan dengan unit kerja terkait.
- 4) 4. Sebagai anggota Tim Penyelamat dan penyelesaian kredit bermasalah di kantor cabang dalam rangka penyelamatan dan penyelesaian kredit.

K. Teller

- 1) Melakukan tambahan kas agar kelancaran pelayanan kepada nasabah dapat berjalan dengan baik dan memuaskan.
- 2) Menerima uang setoran dari nasabah dan mencocokkan dengan tanda setoran guna memastikan kebenaran transaksi dan keaslian uang yang diterima.

- 3) Memastikan membayar uang kepada nasabah dan meneliti keabsahan bukti kas yang diterima guna memastikan kebenaran dan keamanan transaksi.
- 4) Mengelola dan menyetor fisik kas pada supervisor baik selama jam pelayanan kas maupun akhir hari agar keamanan kas terjaga.
- 5) Membayar biaya-biaya keperluan bank, realisasi kredit, transaksilainnya, yang kuitansinya telah disahkan oleh pejabat yang berwenangdan serta melayani transaksi jual beli bank note agar pelayanan kepada nasabah berjalan dengan baik.
- 6) Menerima dan meneliti keabsahan tanda setoran dan warkat kliring penyerahan dari nasabah/ customer service /PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero), Tbk Unit guna memastikan kebenaran dan keamanan transaksi serta membukukan transaksi offering book (o/b), kliring dan nota kredit/nota debit sesuai ketentuan guna memastikan kebenaran dan keamanan transaksi.
- 7) Bagian ini membawahi teller OB, **teller kliring, payment point dan Teller Kredit Kas (TKK).**

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Deskripsi Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Sistem Rekrutmen Sumber daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pinrang. Adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 60 karyawan.

Dapat disajikan deskriptif responden penelitian dimaksudkan untuk menggambarkan identitas responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan dan golongan/jabatan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 60 Responden yang merupakan Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang Pinrang , dapat diperoleh deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki – Laki	34	56,7
2	Perempuan	26	43,3
	Total	60	100

(sumber : data primer yang diolah 2024)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki – laki sebanyak 34 responden atau 56,7%, sedangkan responden perempuan sebanyak 26 responden atau 43.3%. Berdasarkan data diatas maka yang paling mendominasi adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 responden atau 56,7%.

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	20-25 Tahun	18	30,0
2	26-30 Tahun	14	23,3
3	31-35 Tahun	5	8,3
4	36-40 Tahun	10	16,7
5	>41 Tahun	13	21,7
	Total	60	100,0

(sumber : data primer yang diolah 2024)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih 20 tahun sampai 25 tahun berjumlah 18 orang responden atau 30,3%, kemudian yang berusia lebih dari 26 tahun sampai 30 tahun sebanyak 14 orang responden atau 23,3%, selanjutnya yang berusia 31 tahun sampai 35 tahun berjumlah 5 orang responden atau 8,3%, selanjutnya 36 tahun sampai 40 tahun berjumlah 10 orang responden atau 16,7% , kemudian yang berusia diatas 41 tahun berjumlah 13 orang responden atau 21,7%, berdasarkan data tersebut diatas maka usia responden yang paling mendominasi adalah pada usia 20-25 Tahun.

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
1	SMA	14	23,3
2	D3	3	5,0
3	S1	36	60,0

4	S2	7	11,7
	Total	60	100,0

(sumber : data primer yang diolah 2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata responden berpendidikan terakhir yaitu SMA yang berjumlah 14 orang responden atau 23,3%, kemudian yang berpendidikan D3 berjumlah 3 orang responden atau 5,0%, kemudian yang berpendidikan S1 berjumlah 36 orang responden atau 60,0%, selanjutnya yang berpendidikan S2 berjumlah 7 orang responden atau 11,7%.

4) Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	>11 Tahun	36	60.0
2	5 Tahun	24	40.0
	Total	60	100.0

(sumber : data primer yang diolah 2024)

Berdasarkan data pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja > 11 tahun sebanyak 36 orang responden atau 60.0%, Jumlah responden dengan masa kerja 5 tahun sebanyak 24 orang responden atau 40.0%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden dengan masa kerja >tahun atau 60.0%.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Desripsi Variabel penelitian bertujuan untuk memberikan jawaban atau tanggapan terhadap pertanyaan setiap variabel penelitian, dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari variabel independen yaitu Sistem Rekrutmen (X) dan variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

1. Tanggapan responden terhadap variabel Sistem rekrutmen (X)

Analisis deskriptif variabel Sistem Rekrutmen dalam penelitian ini didasarkan pada jawaban dari pertanyaan – pertanyaan yang telah diisi oleh 60 orang responden yang merupakan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Pinrang. Berikut ini merupakan tanggapan hasil dari responden terhadap variabel Sistem Rekrutmen.

Tabel 4.5

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sistem Rekrutmen

Pertanyaan/ Pernyataan	Tanggapan Responden										Total Nilai	Rata- rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
X1.1	24	120	36	144	0	0	0	0	0	0	264	4,4
X1.2	20	100	40	160	0	0	0	0	0	0	260	4,33
X1.3	27	135	28	112	5	15	0	0	0	0	262	4,36
X1.4	26	130	33	132	1	3	0	0	0	0	265	4,41
X1.5	13	65	41	164	6	18	0	0	0	0	247	4,11
X1.6	24	120	34	136	2	6	0	0	0	0	262	4,36

	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
y.1	20	100	39	156	1	3	0	0	0	0	259	4,31
y.2	23	115	36	144	1	3	0	0	0	0	262	4,36
y.3	33	165	27	108	0	0	0	0	0	0	273	4,55
y.4	34	170	23	92	2	6	1	2	0	0	270	4,5
y.5	31	155	26	104	3	9	0	0	0	0	268	4,46
y.6	29	145	28	112	3	9	0	0	0	0	266	4,43
y.7	21	105	39	156	0	0	0	0	0	0	261	4,35
y.8	14	70	41	164	5	15	0	0	0	0	249	4,15
y.9	33	165	27	108	0	0	0	0	0	0	273	4,55
y.10	24	120	34	136	2	6	0	0	0	0	262	4,36
y.11	26	130	33	132	1	3	0	0	0	0	265	4,41
y.12	13	65	41	164	6	18	0	0	0	0	247	4,11
Rata – rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)											3,155	4,37

(sumber : hasil olah data spss 2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui tanggapan dari responden terhadap pernyataan Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 12 Pernyataan, menunjukkan bahwa jawaban responden tertinggi adalah butir pernyataan Y1.3 dan Y1.8 sebesar 4,55 yang berarti berada diantara setuju dengan sangat setuju, sedangkan jawaban responden terendah adalah pada butir pernyataan Y.12 yaitu 4,11 yang berarti mendekati setuju, sementara jawaban responden terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) rata - rata sebesar 4,37 yang berarti berada diantara setuju dengan sangat setuju.

3. Analisis Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) uji validitas adalah pengukuran untuk menunjukkan apakah suatu instrumen penelitian dikatakan valid atau layak untuk digunakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan yang ada pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Untuk mengetahui penelitian valid atau tidak, digunakan teknik pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
- b) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Hasil dari uji validitas ditunjukkan pada tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7
Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan/Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Sistem Rekrutmen	X1.1	0,504	0,214	valid
		X1.2	0,575	0,214	valid
		X1.3	0,475	0,214	valid
		X1.4	0,611	0,214	valid
		X1.5	0,602	0,214	valid
		X1.6	0,514	0,214	valid
		X1.7	0,611	0,214	valid
		X1.8	0,621	0,214	valid
		X1.9	0,442	0,214	valid

2	Kinerja Karyawan	Y1.1	0,407	0,214	valid
		Y1.2	0,496	0,214	valid
		Y1.3	0,292	0,214	valid
		Y1.4	0,466	0,214	valid
		Y1.5	0,626	0,214	valid
		Y1.6	0,643	0,214	valid
		Y1.7	0,466	0,214	valid
		Y1.8	0,571	0,214	valid
		Y1.9	0,463	0,214	valid
		Y1.10	0,894	0,214	valid
		Y1.11	0,571	0,214	valid
		Y1.12	0,536	0,214	valid

(sumber hasil olah data spss 2024)

Dari tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini mempunyai r hitung lebih besar dari pada r tabel dengan sampel sebanyak 60 dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Maka dapat diperoleh r tabel sebesar 0,214. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka dapat dikatakan semua indikator pengukuran dalam kuesioner adalah valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang sama dan akan memberikan hasil yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Batas terendah yang digunakan agar butir pernyataan atau pertanyaan dapat dinyatakan reliabel adalah 0,6. Di bawah ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrumen:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Sistem Rekrutemen (X)	0,704	Realabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,688	Realabel

(sumber : hasil olah data spss 2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien realibilitas kuesioner Sistem Rekrutmen sebesar 0,704 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,688. Berdasarkan nilai koefisien realibilitas tersebut disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini realabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah alat analisis yang digunakan mengukur sejauh mana pengaruh antara variabel bebas yaitu Sistem Rekrutmen (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). analisis ini juga digunakan untuk menegtahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen, apakah positif atau negatif (Sugiyoo,2011). Berikut ini hasil dari analisis regresi sederhana yang ditunjukkan pada tabel 4.9 :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized	Starndardized	t	Sig.

	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	11.664	2.705		4.312	.000
Sistem Rekrutmen	1.044	.069	.894	15.160	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(sumber : hasil olah data spss 2024)

Berdasarkan Hasil Perhitungan Koefisien regresi sederhana pada tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai koefisien konstanta adalah sebesar 11.664 koefisien variabel (X) adalah 1.044. Sehingga diperoleh persamaan regresi

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 11.664 yang berarti bahwa jika X (sistem rekrutmen) dianggap 0 maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 11.664.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 1.044 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Sistem Rekrutmen, maka nilai kinerja bertambah sebesar 1.044. yang artinya bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t (persial) digunakan untuk menguji hipotesis untuk mengetahui perbandingan antara kedua variabel tersebut. Uji t dilakukan untuk

membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan 5%. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas dapat dikatakan signifikan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Starndardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	11.664	2.705		4.312	.000
Sistem Rekrutmen	1.044	.069	.894	15.160	.000

(sumber : hasil olah data spsss 2024)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas nilai signifikan coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai standar 0,05% atau 5% dan nilai t hitung = 15,160, sedangkan nilai t tabel sebesar 0,214. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Pinrang.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Menurut Ghozali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-

variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memperidiksi variabel dependen. Untuk Memastikan tipe hubungan antara variabel dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini :

Tabel 4.11

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894	.798	.795	1.410

(sumber : hasil olah data spss 2024)

Dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa R di atas adalah 0,894 tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat karena berada pada range 0,000 – 1,00 yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel Sistem Rekrutmen (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,4%. R Square adalah 79,8% menggambarkan model penelitian antara variabel sistem rekrutmen dan kinerja karyawan sebesar 79,8%, sisanya 20,2% merupakan kekurangan dari model penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis mengenai Pengaruh Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Pinrang maka didapatkan hasil output SPSS secara parsial, variabel Sistem Rekrutmen memperoleh t hitung sebesar 15,160 dan t tabel 0,214. Dengan artian bahwa $t_{hitung} 15,160 > t_{tabel} 0,214$

secara statistik adalah signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Sistem Rekrutmen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Pengaruh Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Pinrang.

Berdasarkan hasil penelitian X (Sistem Rekrutmen) dan Y (Kinerja Karyawan) yang telah dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang pinrang ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin meningkat sistem rekrutmen maka kinerja karyawan pun bisa meningkat, mengapa demikian karena sistem rekrutmen dapat meningkatkan kinerja nya dengan bekerja lebih efektif dan efisien serta dapat juga meningkatkan kreativitas dan antusiasme.

Sistem rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan sistem rekrutmen yang dikelola departemen sumber daya manusia. Dalam erasebagian besar organisasi berfokus pada kerja yang efektif dan efisien, sistem rekrutmen orang yang tepat untuk suatu pekerjaan dijadikan sebagai prioritas utama.

Adanya sistem rekrutmen yang benar merupakan suatu ilmu atau cara tentang bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Dan hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dimas yunanda,2022) dengan judul "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT.Bank Syariah Indonesia cabang Pekanbaru” berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia cabang Pekanbaru.

Dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan yang dilakukan oleh (Boihaki,2022) dengan judul “Pengaruh Seleksi dan Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero)Tbk cabang Sigli Kabupaten Pidie” berdasarkan hasil penelitian menunjukkan sistem rekrutmen karyawan dan kinerja karyawan mempengaruhi faktor seleksi dan rekrutmen karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan mengenai Pengaruh sistem rekrutmen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang disimpulkan bahwa rekrutmen pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero)

Tbk Cabang pinrang dapat disimpulkan bahwa rekrutmen yang terjadi diperusahaan dirasa sudah baik, perusahaan sudah berhasil merekrut karyawan yang terbaik buat perusahaan, Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang pinrang dalam kategori sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal. Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pinrang. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara persial t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh sistem rekrutmen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Pt.Bank Rakyat Indonesia cabang pinrang, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan kepada perusahaan Pt.Bank Rakyat indonesia cabang pinrang agar tetap mempertahankan sistem rekrutmen yang telah dilakukan, dan Pt.Bank Rakyat Indonesia Cabang pinrang perlu meningkatkan informasi atau iklan yang akan disebarluaskan.

2. Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti Selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pinrang.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Heris Hermawan, dkk. 2020. *Manajemen Perpustakaan Dalam Meningkatkan Minat Baca Peserta Didik*, *Jurnal Isema*, 5,1, hlm. 203
- Aspiani, R.Y, dan Yulianti, L. 2010 *Asuhan Kebidanan 4 patologi*. Jakarta: Cv trans info media
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

- Ambarwati, A. T. (2020). *Pengaruh Rekrutmen Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Kediri Melalui Pelatihan Sebagai Variabel Moderating* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). ***Principles of Human Resource Management, 15th ed.*** Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Boihaki, D. M. (2021). *PENGARUH SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG SIGLI KABUPATEN PIDIE*. Jurnal Ekobismen, 1(1), 15-25.
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. (2004). ***Human Resource Management. 8th edition.*** New York: McGraw-Hill.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. ***Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.*** Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dra. Justine T. Sirait,. 2006. *Anggaran Sebagai Alat Bantu Bagi Manajemen.* Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko.T.Hani.(2016).***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.bpfe.***
- Kristiawan, Muhammad dkk, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Deeplubish, 2017.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik.* Depok: PT RajaGrafindo Persada. S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Lina, Roidah. *"Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan."* *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3.3 (2020): 281-290.
- M Rusdi, Zainnur. *"Pengaruh Sistem Rekrutmen CPNS Berbasis Computer Assisted Test (CAT) Dan Sistem Rekrutmen CPNS Konvensional Terhadap Perilaku Kontra Produktif."* *Jurnal Sains Manajemen* 3.2 (2017): 60-68.
- Mansur, Karmilah, et al. *"PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. KANTOR CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR."* *Jurnal Sains Manajemen Nitro* 1.2 (2022): 231-238.

- Mohamad Ilham, S. (2020). *ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL BANK TERHADAP PROSEDUR DAN KEBIJAKAN PEMBIAYAAN MIKRO (Studi Kasus Pada BRISyariah KCP Cilacap)* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- otale, Billy Renaldo. "Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16.4 (2016).
- Prastyo. E., dkk. 2016,"Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas bima marga pengaliran dan sdm kabupaten Jepara". *Journal of Management*. Vol. 02, No.02 (1-11).
- Rahman, R. (2021). *ANALISIS METODE REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) PERSERO TBK. CABANG PINRANG* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS HASANUDDIN).
- Roring, Ferdi. 2017. *Pengaruh kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bnk Danamon Cabang Manado*. ISSN: 2356-3966. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, Vol. 4, No. 3, November 2017.
- Septariana, E. (2009). *Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. In Sugiyono. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wardhana, Ananto Krisna, et al. "Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 16.02 (2019): 162-176.
- Yuanda, D. (2022). *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).



**L
A
M**

P I R A N



A. Mohon Perhatian

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang **“Pengaruh Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Pinrang”** dalam rangka penyelesaian

Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saja, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isian pernyataan sesuai dengan apa yang anda rasakan.
3. Jawaban responden agar disampaikan kepada peneliti dan jawaban anda tetap akan dirahasiakan.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilihlah jawaban yang menurut ibu/bapak paling sesuai dengan pendapat anda
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berikan tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Tidak ada jawaban anda yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan yang anda rasakan. Berilah tanda (✓) pada skala pengukuran yang tersedia.

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

C. Identitas Responden

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Lama Bekerja :
5. Jabatan :

A. PERNYATAAN DAN PERTANYAAN

Variabel Sistem Rekrutmen (X)					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
A					
DASAR PENARIKAN					
1	Persyaratan merekrut calon karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan.				
2	Perusahaan memberikan penjelasan yang jelas tentang posisi yang dibutuhkan.				
3	Saya merasa proses rekrutmen di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pinrang sangat berbelit-belit				
B					
SUMBER PENARIKAN					
4	Saya merasa bahwa penarikan karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang yang berbasis pada nilai dan budaya perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja optimal				
5	Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui iklan, media massa, dll.				
6	Saya mendapatkan informasi rekrutmen melalui pihak eksternal perusahaan				
C					
METODE PENARIKAN					
7	Menurut saya penggunaan tes psikologi				

	atau kepribadian sebagai bagian dari proses rekrutmen di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pinrang sangat sulit				
8	saya merasa sebagian dari karyawan yang diterima tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan dengan latar belakang pendidikannya				
9	Menurut saya proses rekrutmen di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pinrang tidak transparan dalam penerimaan karyawan				

KINERJA KARYAWAN (Y)					
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
KUALITAS					
1	Saya merasa kualitas karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia sudah memenuhi standar				
2	Karyawan menguasai bidang pekerjaannya				
3	Saya merasa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu				
KEANDALAN					
4	Saya merasa karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pinrang dapat diandalkan dalam menjalankan tugasnya				
5	Kreatifitas karyawan sangat diperlukan				
6	Karyawan dapat menjaga informasi yang bersifat rahasia				
KEHADIRAN					

7	Saya merasa beberapa karyawan tidak tepat waktu				
8	Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia selalu hadir di jam kerja				
9	Memberikan informasi jika ingin absen kerja pada jauh jauh hari				
KEMAMPUAN BEKERJA SAMA					
10	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kompak sesama rekan kerja				
11	Saya merasa beberapa karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang tidak berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja				
12	Saling membantu jika ada yang kesulitan				

Lampiran 2

Data Tabulasi (sistem rekrutmen dan kinerja karyawan)

SISTEM REKRUTMEN (X1)										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total	RATA-RATA
4	4	4	5	4	5	5	5	4	40	4,4444444444
5	4	5	4	4	5	4	4	4	39	4,3333333333
5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4,2222222222

4	4	3	4	4	3	4	4	3	33	3,666666667
5	4	4	5	5	5	5	5	5	43	4,777777778
4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	4,333333333
4	4	5	5	4	5	5	4	4	40	4,444444444
4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4,333333333
4	4	4	4	3	5	4	5	5	38	4,222222222
5	5	5	4	4	5	4	4	4	40	4,444444444
5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	4,777777778
5	5	4	4	5	4	4	4	5	40	4,444444444
4	4	5	5	3	4	5	4	4	38	4,222222222
5	5	5	4	4	4	4	5	5	41	4,555555556
4	4	5	4	4	5	4	4	4	38	4,222222222
5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4,777777778
5	5	5	4	4	4	4	5	4	40	4,444444444
4	4	5	5	4	5	5	5	5	42	4,666666667
5	4	5	5	4	4	5	4	4	40	4,444444444
5	4	5	4	4	5	4	4	5	40	4,444444444
5	4	4	5	5	4	5	4	5	41	4,555555556
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	4,333333333
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39	4,333333333
4	4	4	4	3	4	4	4	5	36	4
5	4	4	4	3	4	4	4	3	35	3,888888889
4	4	4	5	4	5	5	4	5	40	4,444444444
4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	3,777777778
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4,111111111
4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	4,222222222
4	4	4	4	5	4	4	4	5	38	4,222222222
5	5	5	4	5	5	4	5	5	43	4,777777778
4	5	5	4	4	5	4	4	5	40	4,444444444
5	4	5	5	5	5	5	4	4	42	4,666666667
5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	4,222222222
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3,888888889
5	5	4	4	5	5	4	5	5	42	4,666666667
4	4	3	5	5	5	5	4	5	40	4,444444444
4	4	3	4	4	4	4	3	4	34	3,777777778
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	3,888888889
4	4	4	5	4	4	5	4	3	37	4,111111111
4	4	4	3	3	4	3	4	4	33	3,666666667
5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	4,666666667
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4,222222222
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38	4,222222222
4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	4,333333333

4	4	4	5	4	4	5	4	4	38	4,222222222
4	4	5	5	4	5	5	4	4	40	4,444444444
5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	4,444444444
4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	4,666666667
5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	4,777777778
4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	4,666666667
5	5	4	5	5	5	5	5	4	43	4,777777778
4	5	5	5	4	4	5	5	5	42	4,666666667
5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	4,777777778
4	4	5	4	4	4	4	5	5	39	4,333333333
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4,111111111
5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4,222222222
5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	4,777777778
4	5	5	4	4	4	4	4	5	39	4,333333333



KINERJA KARYAWAN (X2)													
Y1. 1	Y1. 2	Y1. 3	Y1. 4	Y1. 5	Y1. 6	Y1. 7	Y1. 8	Y1. 9	Y1. 10	Y1. 11	Y1. 12	Tot al	RATA-RATA
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54	4,5
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	53	4,416666667
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46	3,8333333

													333
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57	4,75
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51	4,25
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	52	4,333333 333
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	55	4,583333 333
5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	53	4,416666 667
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52	4,333333 333
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	56	4,666666 667
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50	4,166666 667
4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	51	4,25
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	54	4,5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50	4,166666 667
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	56	4,666666 667
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	53	4,416666 667
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	55	4,583333 333
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	55	4,583333 333
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	54	4,5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52	4,333333 333
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	52	4,333333 333
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	53	4,416666 667
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46	3,833333 333
4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	3	51	4,25
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	55	4,583333 333
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	44	3,666666 667
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	52	4,333333 333
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50	4,166666 667

4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	54	4,5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	58	4,833333 333
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	54	4,5
4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55	4,583333 333
5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	53	4,416666 667
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50	4,166666 667
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	58	4,833333 333
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56	4,666666 667
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3,833333 333
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50	4,166666 667
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	48	4
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	56	4,666666 667
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53	4,416666 667
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51	4,25
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50	4,166666 667
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	53	4,416666 667
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	55	4,583333 333
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	55	4,666666 667
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52	4,222222 222
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	56	4,555555 556
5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	53	4,333333 333
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58	4,777777 778
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	54	4,444444 444
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	55	4,583333 333
5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	52	4,333333

													333
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51	4,25
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	53	4,416666 667
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	56	4,666666 667
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	54	4,5



NO. RESPONDEN				
	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
1	Perempuan	> 41 Tahun	S2	> 11 Tahun
2	Perempuan	26-30 Tahun	S1	6-10 Tahun
3	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
4	Perempuan	26-30 Tahun	S1	6-10 Tahun
5	Perempuan	20-25 Tahun	SMA	< 1 Tahun

6	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
7	Laki-laki	>41 Tahun	S2	>11 Tahun
8	Laki-laki	31-35 Tahun	D3	6-10 Tahun
9	Perempuan	36-40 Tahun	S2	6-10 Tahun
10	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
11	Laki-laki	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
12	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
13	Perempuan	36-40 Tahun	SMA	6-10 Tahun
14	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun
15	Laki-laki	36-40 Tahun	SMA	6-10 Tahun
16	Laki-laki	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
17	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
18	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	< 1 Tahun
19	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
20	Laki-laki	36-40 Tahun	SMA	>11 Tahun
21	Perempuan	20-25 Tahun	SMA	< 1 Tahun
22	Laki-laki	>41 Tahun	S2	> 11 Tahun
23	Perempuan	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun
24	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	6-10 Tahun
25	Perempuan	36-40 Tahun	S1	> 11 Tahun
26	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
27	Laki-laki	>41 Tahun	S2	6-10 Tahun
28	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA	< 1 Tahun
29	Perempuan	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
30	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
31	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
32	Laki-laki	>41 Tahun	SMA	>11 Tahun
33	Laki-laki	26-30 Tahun	D3	6-10 Tahun
34	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
35	Laki-laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
36	Perempuan	20-25 Tahun	D3	< 1 Tahun
37	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	6-10 Tahun
38	Laki-laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
39	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	>11 Tahun
40	Perempuan	36-40 Tahun	S1	>11 Tahun
41	Perempuan	20-25 Tahun	SMA	< 1 Tahun
42	Laki-laki	>41 Tahun	SMA	>11 Tahun
43	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
44	Laki-laki	>41 Tahun	SMA	>11 Tahun
45	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun

46	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
47	Laki-laki	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
48	Laki-laki	26-30 Tahun	SMA	< 1 Tahun
49	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
50	Perempuan	26-30 Tahun	S2	1-5 Tahun
51	Perempuan	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
52	Perempuan	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
53	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	>11 Tahun
54	Laki-laki	36-40 Tahun	S2	>11 Tahun
55	Laki-laki	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun
56	Laki-laki	31-35 Tahun	SMA	1-5 Tahun
57	Laki-laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
58	Laki-laki	26-30 Tahun	S1	< 1 Tahun
59	Perempuan	>41 Tahun	SMA	>11 Tahun
60	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	1-5 Tahun



Lampiran 3

Uji Analisis Deskriptif

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	18	30.0	30.0	30.0
	26-30 Tahun	14	23.3	23.3	53.3
	31-35 Tahun	5	8.3	8.3	61.7

36-40 Tahun	10	16.7	16.7	78.3
>41 Tahun	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	14	23.3	23.3	23.3
	D3	3	5.0	5.0	28.3
	S1	36	60.0	60.0	88.3
	S2	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	33	55.0	55.0	55.0
	Perempuan	26	43.3	43.3	98.3
	Total	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>11 Tahun	36	60.0	60.0	60.0
	5	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 4

Analisis Deskriptif Variabel

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	60.0	60.0	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0

Total	60	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	40	66.7	66.7	66.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Setuju	28	46.7	46.7	55.0
	Sangat Setuju	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	33	55.0	55.0	56.7
	Sangat Setuju	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Setuju	41	68.3	68.3	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.3	3.3	3.3

Setuju	34	56.7	56.7	60.0
Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	39	65.0	65.0	66.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	39	65.0	65.0	66.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	26	43.3	43.3	48.3
	Sangat Setuju	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	39	65.0	65.0	66.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	36	60.0	60.0	61.7
	Sangat Setuju	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	45.0	45.0	45.0
	Sangat Setuju	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	2	3.3	3.3	5.0
	Setuju	23	38.3	38.3	43.3
	Sangat Setuju	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.0	5.0	5.0

Setuju	26	43.3	43.3	48.3
Sangat Setuju	31	51.7	51.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Setuju	28	46.7	46.7	51.7
	Sangat Setuju	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	65.0	65.0	65.0
	Sangat Setuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Setuju	41	68.3	68.3	76.7
	Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	45.0	45.0	45.0
	Sangat Setuju	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.3	3.3	8.3
	Setuju	34	56.7	56.7	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Setuju	33	55.0	55.0	56.7
	Sangat Setuju	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Setuju	41	68.3	68.3	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.6	Pearson Correlation	.093	.140	.156	.171	.256*	.802**	.171	.100	.330*	.459**	.100	.191
	Sig. (2-tailed)	.482	.285	.235	.192	.049	.000	.192	.446	.010	.000	.446	.144
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.7	Pearson Correlation	.043	-.074	.017	.615**	.225	.211	.615**	.094	.012	.354**	.094	.088
	Sig. (2-tailed)	.745	.574	.900	.000	.083	.106	.000	.473	.929	.006	.473	.503
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.8	Pearson Correlation	.213	-.065	-.015	.015	.667**	.264*	.015	-.052	.250	.293**	##	-.078
	Sig. (2-tailed)	.102	.621	.912	.912	.000	.041	.912	.692	.054	.023	.692	.556
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.9	Pearson Correlation	.191	.355**	.366**	.080	.009	-.006	.080	.305*	.147	.309**	.305*	.254
	Sig. (2-tailed)	.143	.005	.004	.545	.945	.963	.545	.018	.261	.016	.018	.051
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.10	Pearson Correlation	.199	.108	.142	.222	.301*	1.000	.222	.124	.193	.514**	.124	.292
	Sig. (2-tailed)	.127	.412	.281	.088	.019	0.000	.088	.345	.140	.000	.345	.024
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.11	Pearson Correlation	.065	-.045	.192	1.000	.293*	.222	1.000	.259*	-.036	.611**	.259*	.051
	Sig. (2-tailed)	.623	.734	.141	0.000	.023	.088	0.000	.046	.786	.000	.046	.697
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.12	Pearson Correlation	.445**	.364**	-.075	.293*	1.000	.301*	.293*	.229	.191	.602**	.229	.143
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.568	.023	0.000	.019	.023	.078	.143	.000	.078	.276
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Kary	Pearson Correlation	.407**	.496**	.292*	.466**	.626**	.643**	.466**	.571**	.463**	.894**	.571**	.536**

awan	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.024	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60



Lampiran 6

Uji Reliabilitas

Sistem Rekrutmen (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	9

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	12



Lampiran 7

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.664	2.705		4.312	.000
	Rekrutmen	1.044	.069	.894	15.160	.000



Lampiran 8

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.664	2.705		4.312	.000
	Rekrutmen	1.044	.069	.894	15.160	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.798	.795	1.410

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 8****Dokumentasi**



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3032/05/C.4-VIII/XII/1445/2023

17 Jumadil Awal 1445

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

30 Nopember 2023 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Bupati Pinrang

Cq. Ka. Badan Kesbang, Politik & Linmas

di -

Pinrang

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 120/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 15 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : FEBI FEBRIANTI

No. Stambuk : 10572 1114220

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH SISTEM REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG PINRANG"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 21 Desember 2023 s/d 21 Februari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd

NBM 1127761

PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
UNIT PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Jend. Sukawati Nomor 40. Telp/Fax : (0421)921695 Pinrang 91212

**KEPUTUSAN KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
 DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PINRANG**
 Nomor : 503/0075/PENELITIAN/DPMPTSP/02/2024

Tentang
SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Menimbang : bahwa berdasarkan penelitian terhadap permohonan yang diterima tanggal 12-02-2024 atas nama FEBI FEBRIANTI, dianggap telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sehingga dapat diberikan Surat Keterangan Penelitian.

Mengingat :
 1. Undang - Undang Nomor 29 Tahun 1959,
 2. Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2002,
 3. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2007,
 4. Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009,
 5. Undang - Undang Nomor 23 Tahun 2014,
 6. Peraturan Presiden RI Nomor 97 Tahun 2014,
 7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 terkait Penerbitan Surat Keterangan Penelitian,
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014,
 9. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 48 Tahun 2016, dan
 10. Peraturan Bupati Pinrang Nomor 38 Tahun 2019.

Memperhatikan :
 1. Rekomendasi Tim Teknis PTSP : 0148/RT.Teknis/DPMPTSP/02/2024, Tanggal : 13-02-2024
 2. Berita Acara Pemeriksaan (BAP) Nomor : 0078/BAP/PENELITIAN/DPMPTSP/02/2024, Tanggal : 13-02-2024

MEMUTUSKAN

Menetapkan
KESATU : Memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada
 1. Nama Lembaga : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 2. Alamat Lembaga : JL. SULTAN ALAUDDIN NO. 259 MAKASSAR
 3. Nama Peneliti : FEBI FEBRIANTI
 4. Judul Penelitian : PENGARUH SISTEM REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG PINRANG
 5. Jangka waktu Penelitian : 1 Bulan
 6. Sasaran/target Penelitian : KINERJA KARYAWAN
 7. Lokasi Penelitian : Kecamatan Watang Sawitto

KEDUA : Surat Keterangan Penelitian ini berlaku selama 6 (enam) bulan atau paling lambat tanggal 13-08-2024.

KETIGA : Peneliti wajib menanti dan melakukan ketentuan dalam Surat Keterangan Penelitian ini serta wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Unit PTSP selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah penelitian dilaksanakan.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan, dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Pinrang Pada Tanggal 13 Februari 2024

Ditandatangani Secara Elektronik Oleh :
ANDI MIRANI, AP.,M.Si
 NIP. 197406031993112001
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Selaku Kepala Unit PTSP Kabupaten Pinrang

Biaya : Rp 0,-

https://dio.bri.co.id/print_surat/print_surat



PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

KANTOR CABANG PINRANG
Jl. Jendral Sudirman No 217 Kel. Macassarwatu Kel. Watang Sawitto Kab. Pinrang 91212
Telepon: 0412-922227, 921300, 921307
Faksimile: 0412-922200
Email: p0219@corp.bri.co.id
Website: <http://www.bri.co.id>

Nomor : B-467-e-KC-XIII/HCP/03/2024
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

26 Maret 2024

Kepada Yth.
Bapak Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
(Ketua LP3M)
Universitas Muhammadiyah Makassar
Di Tempat

Surat No. 3032/05/C.4-VIII/XII/1445/2023

Sehubungan dengan surat diatas perihal **Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa An.Febi Febrianti** maka dengan ini disampaikan bahwa BRI Kanca Pinrang bersedia menerima Mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian di BRI Kanca Pinrang dari tanggal 26 Maret 2024 s.d 05 April 2024, untuk itu Mahasiswa tersebut diharapkan untuk membuat surat pernyataan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Mahasiswa membuka rekening simpanan di BRI
- Mahasiswa menandatangani surat pernyataan untuk menjaga kerahasiaan bank
- Mahasiswa harus berpakaian rapi dan menarik.
- Mahasiswa harus jujur, ramah dan santun.
- Mahasiswa tidak akan memuat apapun terhadap BRI selama dan setelah melaksanakan penelitian.
- Mahasiswa mematuhi protocol kesehatan selama masa penelitian.

Demikian kami sampaikan, atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
KANTOR CABANG PINRANG



DIKY AGHETAMA
PEMIMPIN CABANG

Tidak ada
T. Amp

Amah, Kompeten, Terpercaya, Layak, Aktif, Kolaborasi





(Lokasi Penelitian)



(Mengisi kuesioner)





(karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pinrang)



(Mengisi kuesioner)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Febi Febrianti

Nim : 105721114220

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	23 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 18 Mei 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nur Sholahudin, M.P.P.
NBM. 964 591

Febi Febrianti 105721114220 BAB I

ORIGINALITY REPORT

10% SIMILARITY INDEX
10% INTERNET SOURCES
2% PUBLICATIONS
3% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

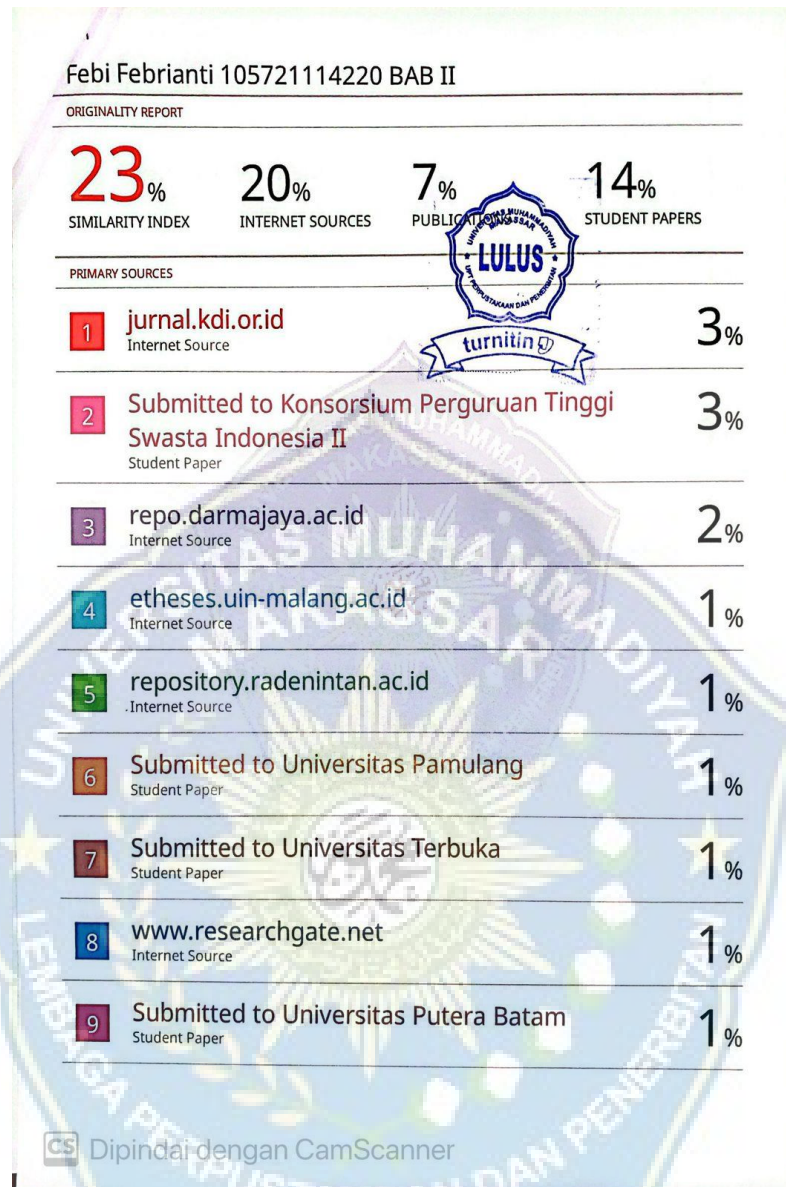
1	text-id.123dok.com Internet Source	2%
2	www.coursehero.com Internet Source	2%
3	www.bee.id Internet Source	1%
4	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	1%
5	internetraya.com Internet Source	1%
6	ml.scribd.com Internet Source	1%
7	pt.scribd.com Internet Source	1%
8	samoke2012.wordpress.com Internet Source	1%
9	www.neliti.com Internet Source	1%



Dipindai dengan CamScanner

10 **repository.radenintan.ac.id**
Internet Source 1%

Exclude quotes Off Exclude matches < 1%
 Exclude bibliography Off



10	jursistekni.nusaputra.ac.id Internet Source	1%
11	ojs.nitromks.ac.id Internet Source	1%
12	123dok.com Internet Source	1%
13	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	1%
14	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
15	www.univ-tridinanti.ac.id Internet Source	1%
16	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	1%
17	Submitted to unars Student Paper	1%
18	Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau Student Paper	1%
19	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
20	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	1%
21	e-jurnal.lppmunsera.org Internet Source	1%

CS Dipindai dengan CamScanner

22	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	1%
23	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
24	text-id.123dok.com Internet Source	1%

Exclude quotes On Exclude matches < 1%
Exclude bibliography On



U
M
C

Febi Febrianti 105721114220 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX 8% INTERNET SOURCES 9% PUBLICATIONS 8% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 eprints.ukmc.ac.id
Internet Source 2%
- 2 Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta
Student Paper 2%
- 3 e-journal.uajy.ac.id
Internet Source 2%
- 4 Submitted to University of Wollongong
Student Paper 2%
- 5 repositori.uin-alauddin.ac.id
Internet Source 2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On

Febi Febrianti 105721114220 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.iainpare.ac.id
Internet Source

1%

2

Submitted to IAIN Purwokerto
Student Paper

1%

3

ejournal.unhi.ac.id
Internet Source

1%

4

Submitted to University of North Carolina,
Greensboro
Student Paper

1%

5

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya
Student Paper

1%

6

Submitted to Universitas Jambi
Student Paper

1%

7

www.zenodo.org
Internet Source

1%

8

Submitted to Universitas Nasional
Student Paper

1%

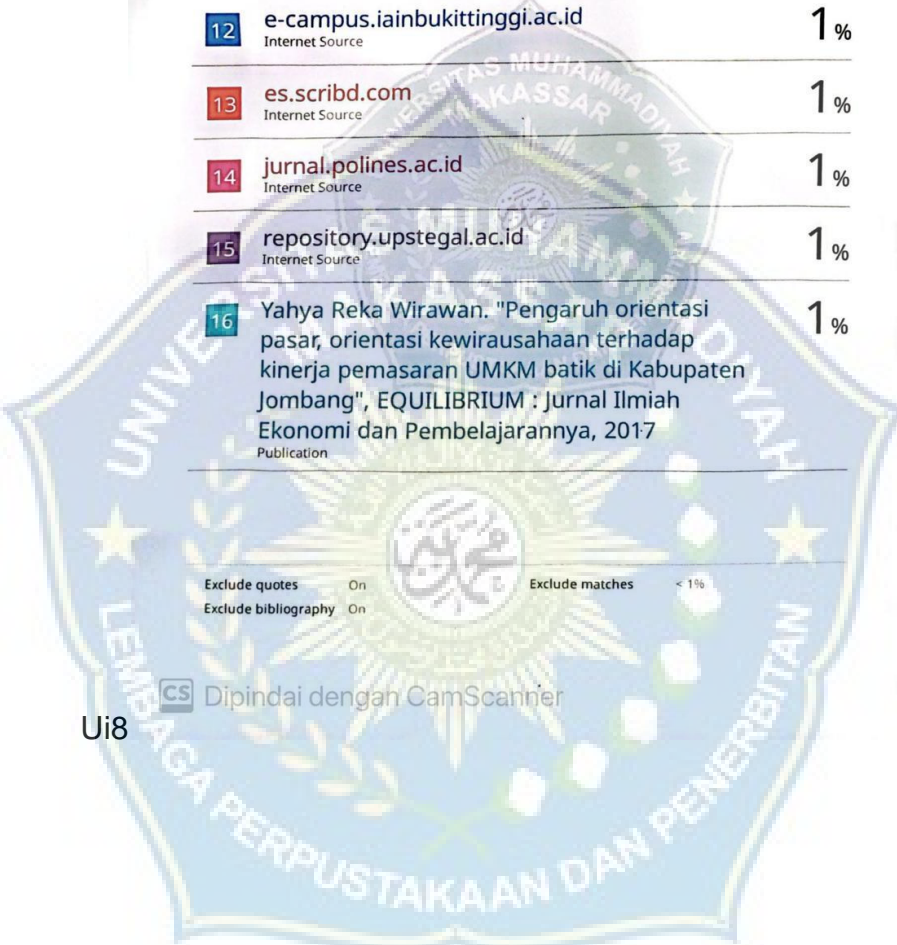
9

repositori.uin-alauddin.ac.id

	Internet Source	1%
10	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%
11	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Student Paper	1%
12	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	1%
13	es.scribd.com Internet Source	1%
14	jurnal.polines.ac.id Internet Source	1%
15	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%
16	Yahya Reka Wirawan. "Pengaruh orientasi pasar, orientasi kewirausahaan terhadap kinerja pemasaran UMKM batik di Kabupaten Jombang", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2017 Publication	1%
Exclude quotes On		Exclude matches < 1%
Exclude bibliography On		

CS Dipindai dengan CamScanner

Ui8



Febi Febrianti 105721114220 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 123dok.com
Internet Source



5%



Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

BIOGRAFI PENULIS



Febi Febrianti panggilan Febi, lahir di Pinrang pada tanggal 20 April 2001 dari pasangan suami istri Bapak Baktiar dan Ibu Surtina. peneliti adalah anak Pertama dari lima bersaudara. peneliti bertempat tinggal di Kota Pinrang. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu TK Pertiwi pada tahun 2007, SD Negeri 1 Pinrang lulus pada tahun 2013, SMP Negeri 1 Pinrang lulus pada tahun 2016, SMA Negeri 1 Pinrang dan lulus pada tahun 2019, penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Muhammadiyah Makassar, selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang mahasiswa dengan judul **“Pengaruh Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pinrang”**.