

SKRIPSI

**PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KUALITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR
MAKASSAR**

**ANDI RASMIATI
105720384012**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2016**

**PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KUALITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR
MAKSSAR**

ANDI RASMIATI

10572 03840 12

**Untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja
Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Makassar

Nama Mahasiswa : Andi Rasmiati

No. Stambuk : 105720384012

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

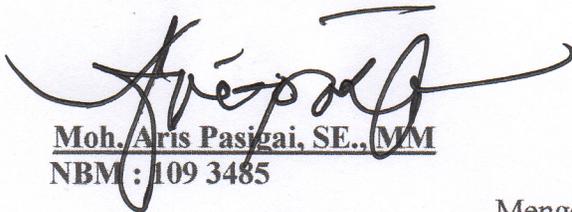
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Sabtu, 25 Juni 2016 Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

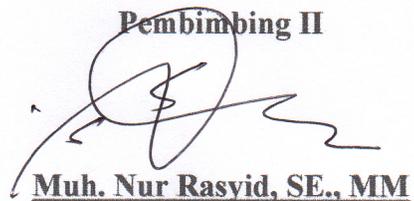
Makassar, 27 Juni 2016

Menyetujui:

Pembimbing I

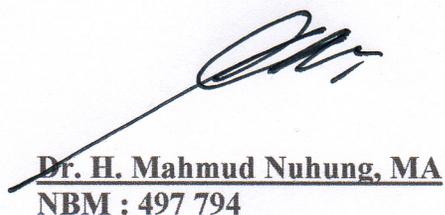

Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 109 3485

Pembimbing II

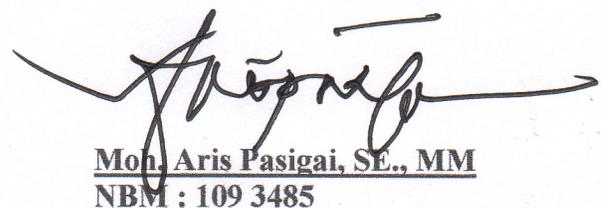

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
NBM : 497 794

Ketua Jurusan Manajemen


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 109 3485

ABSTRAK

Andi Rasmiati, 2016 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Makassar, Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, dibimbing oleh **Moh. Aris Pasigai** dan **Muh. Nur Rasyid**.

Rumusan masalah dalam penelitian yang diangkat adalah Apakah Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Makassar penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif dan Kuantitatif yang mana akan membantu dalam memperoleh hasil analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pustaka (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*).

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 17,623 + 0,352X$ yang menunjukkan bahwa apabila motivasi sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kualitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar sebesar 17,623 dan jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kualitas kerja akan meningkat sebesar 0,352.

Dari hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan pengujian secara parsial (Uji t), menunjukkan ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dilihat dari thitung 2,205 sedangkan nilai ttabel 1,995 atau thitung > ttabel. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel rekrutmen terhadap variabel kualitas kerja karyawan.

Kata kunci : Rekrutmen, Kualitas Kerja Karyawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
Maka apabila kamu selesai (dari satu urusan)
Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan lain
Dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap
(Q.S) Al-Insyirah : 6-8)**

usaha maksimal

Akan menuai hasil yang maksimal pula

Karena Allah tidak akan pernah menyianyikan

usaha setiap hambanya.

**Kupersembahkan karya ini buat
Kedua orang tuaku, saudara-saudaraku,
Teman-teman dan adik-adikku serta someone
Atas keikhlasan dan doanya dalam mendukung
Penulis mewujudkan harapan menjadi kenyataan.**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan Rahmat-Nya lah semata sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan dengan judul *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar*.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian studi program sarjana S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dalam penulisan ini penulis menyadari banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, untuk itu penulis menerima kritikan dan saran berbagai pihak, semoga penulisan berikutnya dapat sempurna.

Selama penulisan skripsi ini, penulis menghadapi berbagai hambatan dan tantangan. Namun berkat bimbingan, motivasi, bantuan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak, segala hambatan dan tantangan yang dihadapi penulis dapat teratasi. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kedua orang tua Ayahanda Andi Raja dan Ibunda Rasnawati yang telah memberikan doa restunya, yang senantiasa mencurahkan perhatian dan kasih sayangnya dalam mendidik dan membesarkan penulis. Semoga ananda dapat membalas setiap tetes keringat yang tercurah demi membimbing ananda menjadi seorang manusia yang berguna. Amin... Bapak Moh. Aris Pasigai SE., MM dan Bapak Muh. Nur Rasyid SE., MM, masing-masing selaku pembimbing I dan pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu

dan pikiran dalam memberikan arahan, petunjuk dan motivasi kepada penulis hingga selesainya skripsi ini. Selanjutnya ucapan yang sama dihaturkan kepada:

1. Dr. Irwan Akib, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Muhammadiyah Makassar, khususnya Jurusan Manajemen.
2. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, atas segala kebijakan-kebijakannya sebagai pimpinan fakultas tempat penulis menimba ilmu selama ini.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai SE.,MM selaku ketua program studi manajemen atas segala bantuannya dalam perkuliahan.
4. Bapak, Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Khususnya Jurusan Manajemen yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Direksi Bank Sulselbar, Pemimpin Divisi Akuntansi dan Teknologi Informasi Bank Sulselbar, Pemimpin Divisi SDM Bank Sulselbar, dan kepala bagian Teknologi Informasi Bank Sulselbar yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk memperoleh informasi yang diperlukan baik pada saat penelitian maupun dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
6. Untuk keluarga, kakak dan adikku, teman-teman Jurusan Manajemen 06 Angkatan 2012 dan sahabat-sahabatku terutama Rhea, Hasni, Unhi,

Hamzah, Inna dan Esa, yang senantiasa memberikan bantuan serta memotivasi penulis. Terima kasih banyak untuk kebersamaannya, atas segala canda, tawa, suka dan dukanya. Semuanya akan selalu terekam di memoriku. Kita selalu bersama. Sahabat!

7. Terima kasih atas bantuan, curahan waktunya untuk Adil yang selama ini diberikan kepada penulis.

Selanjutnya, karena keterbatasan sehingga kepada semua pihak tidak sempat disebut semuanya dalam tulisan ini telah memberikan sumbangan yang sangat besar bagi penyelesaian penelitian dan penulisan skripsi ini, disampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan informasi bagi pembaca, dan semoga kebaikan dan keikhlasan serta bantuan dari semua pihak bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Aamiin....

Makassar, Juni 2016

ANDI RASMIATI

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| ABSTRAK | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 3 |
| C. Tujuan Penelitian | 3 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 4 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 5 |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 5 |
| 1. Pengertian Sumber Daya Manusia..... | 5 |
| 2. Perencanaan Sumber Daya Manusia | 6 |
| B. Rekrutmen | 8 |

| | |
|--|-----------|
| 1. Pengertian rekrutmen | 8 |
| 2. Metode dan Sumber-sumber rekrutmen | 10 |
| 3. Proses rekrutmen..... | 12 |
| C. Kualitas Kerja | 14 |
| 1. Pengertian kualitas kerja | 14 |
| 2. Hak-hak tenaga kerja | 16 |
| 3. Dampak rendahnya kualitas tenaga kerja | 19 |
| 4. Usaha meningkatkan kualitas tenaga kerja di indonesia | 20 |
| D. Penelitian Terdahulu..... | 21 |
| E. Kerangka Pikir..... | 22 |
| F. Hipotesis | 23 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 24 |
| A. Lokasi Dan Waktu Penelitian | 24 |
| B. Populasi Dan Sampel | 24 |
| C. Teknik Pengumpulam Data | 25 |
| D. Jenis Dan Sumber Data | 27 |
| E. Defenisi Operasional Variabel | 27 |
| F. Metode Analisis Data | 29 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 34 |
| A. Sejarah Perusahaan..... | 34 |

| | |
|---|-----------|
| B. Struktur Organisasi Perusahaan..... | 41 |
| C. Uraian Tugas | 44 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 48 |
| A. Daftar Tenaga Kerja Yang Berhasil Direkrut..... | 48 |
| B. Deskripsi Responden | 48 |
| 1. Responden menurut jenis kelamin..... | 49 |
| 2. Responden menurut usia..... | 49 |
| 3. Responden menurut pendidikan | 50 |
| 4. Responden menurut jenis kelamin..... | 51 |
| C. Deskripsi Variabel | 53 |
| 1. Responden mengenai variabel rekrutmen | 53 |
| 2. Responden mengenai variabel kualitas kerja karyawan..... | 55 |
| D. Hasil Analisis Data | 57 |
| 1. Uji Validitas..... | 57 |
| 2. Uji Realibilitas..... | 58 |
| 3. Analisis Regresi Linear Sederhana..... | 58 |
| 4. Koefisien Determinasi | 59 |
| 5. Pengujian Hipotesis | 59 |
| E. Pembahasan | 62 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... | 64 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| A. Kesimpulan..... | 64 |
| B. Saran..... | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 66 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1. Proses Rekrutmen | 14 |
| Gambar 2. Kerangka Pikir | 23 |
| Gambar 3. Struktur Organisasi Perusahaan..... | 43 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 DefenisiI Operasional Variabel | 28 |
| Tabel 5.1 Hasil Rekrutmen PT. Bank Sulselbar Makassar | 48 |
| Tabel 5.2 Jenis Kelamin Responden | 49 |
| Tabel 5,3 Usia Responden..... | 50 |
| Tabel 5.4 Pendidikan Responden | 51 |
| Tabel 5.5 Masa Kerja Responden..... | 52 |
| Tabel 5.6 Tanggapan Responden Variabel Rekrutmen..... | 54 |
| Tabel 5.7 Tanggapan Responden Variabel Kualitas Kerja Karyawan | 56 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era modernisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Karena itu, sumber daya manusia perlu diatur secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi asset organisasi dalam memenangkan persaingan bisnis. Suatu organisasi dalam beroperasi membutuhkan tenaga kerja guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat tenaga kerja merupakan asset penting dalam organisasi maka banyak hal yang perlu diperhatikan terhadap peningkatan kinerjanya.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif.

Bank Sulselbar merupakan salah satu Bank milik Pemerintah yang melakukan perekrutan. Adapun perekrutan yang dilakukan perusahaan harus sesuai dengan spesifikasi jabatan, yaitu menyesuaikan syarat-syarat yang harus dimiliki pelamar seperti latar belakang pendidikan, skill atau kemampuan-kemampuan yang dimiliki serta pengalaman dengan jabatan yang tepat dengan kualifikasi tersebut.

Bank Sulselbar sebagai salah satu bank terkemuka di Indonesia dituntut untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga siap menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis. Namun, akhir-akhir ini sering terjadi penolakan tenaga kerja dari satu bagian bila dipindah tugaskan ke bagian yang lain. Perputaran tenaga kerja adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya tenaga kerja dari suatu perusahaan. Perputaran tersebut pada dasarnya merupakan petunjuk bagi kestabilan dari tenaga kerja itu sendiri. Semakin tinggi perputaran tenaga kerja akan sering terjadi pergantian (keluar/masuk) tenaga kerja yang berarti pula akan merugikan perusahaan. Adanya keterbatasan sumber daya manusia ini menyebabkan Bank Sulselbar membutuhkan suatu model rekrutmen dan pada bagian-bagian yang sesuai agar perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang berkualitas baik dan berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan.

Untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen

yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui secara rinci mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Oleh karena itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin mengidentifikasi masalah tersebut dalam bentuk pernyataan penelitian (*research questions*) yaitu: “Apakah Rekrutmen berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah, sebagai berikut: “Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar”.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat antara lain:

1. Sebagai masukan dan informasi kepada PT. Bank Sulselbar Makassar dalam kaitannya dengan proses rekrutmen.
2. Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama.
3. Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah.
4. Dari beberapa argumentasi yang telah disajikan dalam penelitian ini telah memberikan banyak masukan sebagai referensi penelitian.
5. Mampu memberikan pengalaman baru yang bisa diterapkan dalam usaha lain dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja yang baru.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien sehingga mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan (2007), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Handoko (2001), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, perkembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari organisasi maupun individu.

Berdasarkan defenisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai untuk mencapai tujuan individu ataupun organisasi. Jadi, pada dasarnya salah satu faktor penentu

keberhasilan suatu instansi di dalam mencapai tujuan suatu organisasi terletak pada sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia secara khusus bertujuan untuk:

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- c. Mengembangkan sistem kerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan yang teliti.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Serdamayanti (2009), perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan untuk mengantisipasi permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang.

Melalui perencanaan sumber daya manusia ini, perusahaan dapat mengatur utilitas sumber daya manusia itu seoptimal mungkin, dengan optimalnya utilitas sumber daya manusia tersebut, maka perusahaan diharapkan akan mencapai tujuan-tujuannya dengan biaya se-efesien mungkin. Disamping itu, melalui perencanaan sumber daya manusia, perusahaan melakukan pengadaan tenaga kerja baru secara efektif dan efesien.

Menurut Abdurrahman Fathoni (2006), salah satu defenisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya

merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Berarti apabila berbicara tentang perencanaan sebagai sumber daya manusia yang terjadi perhatikanlah langkah-langkah tertentu yang diambil yang oleh manajemen guna lebih menjamin bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang lebih menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktunya. Kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Hubungan ini harus dilihat secara konseptual dalam arti dikaitkan dalam tiga hal, yaitu:

- a. Penuaian kewajiban sosial organisasi
- b. Pencapaian tujuan organisasi
- c. Pencapaian tujuan-tujuan pribadi

Dalam perencanaan sumber daya manusia, ada beberapa hal yang perlu direncanakan adalah sebagai berikut:

a. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah teknik untuk menghimpun, mengolah, dan menyajikan informasi pekerjaan secara sistematis, tepat, dan jelas untuk keperluan penyusunan kegiatan-kegiatan dalam pengelolaan tenaga kerja. Informasi pekerjaan sangat diperlukan sebagai bahan penyusunan kegiatan dalam pengelolaan tenaga kerja, misalnya seleksi, penempatan, pelatihan, pengupahan, jenjang karir dan sebagainya.

b. Deskripsi Pekerjaan

Menurut Rivai (2010), deskripsi pekerjaan merupakan suatu uraian tertulis dari apa yang diperlukan oleh suatu pekerjaan. Manfaat deskripsi pekerjaan untuk menentukan:

- 1) Ringkasan pekerja dan tugas tugas
- 2) Situasi dan kondisi kerja
- 3) Persetujuan

c. Spesifikasi Pekerjaan

Menurut Marwansyah (2010), bahwa spesifikasi jabatan merupakan suatu keterangan tentang syarat minimum yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan suatu jabatan dengan baik. Persyaratan umum yang dicatat dalam spesifikasi jabatan meliputi:

- 1) Jenis kelamin
- 2) Umur
- 3) Pendidikan formal

B. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja yang sudah direncanakan baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang diinginkan akan diperoleh melalui rekrutmen pegawai.

Menurut Hendry Simamora (2004), mengatakan rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan

motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan ke karyawan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007), rekrutmen adalah usaha yang mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Menurut Rivai (2009) rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Prinsip-prinsip rekrutmen terdiri dari:

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan
- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
- e. Fleksibilitas
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Berdasarkan pengertian diatas maka secara keseluruhan rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan

guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Untuk itu, organisasi memerlukan informasi akurat dan berkelanjutan guna mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi organisasi. Informasi-informasi tersebut untuk pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi.

Tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Terlebih bila mengingat sumber daya manusia sangat terbatas, di mana hanya sedikit jumlah tenaga kerja yang tersedia sedangkan banyak organisasi yang membutuhkan tenaga kerja. Organisasi harus selalu melakukan rekrutmen karena beberapa sebab, seperti perluasan kegiatan organisasi, berdirinya organisasi baru, terciptanya kegiatan dan perincian pekerjaan baru, adanya promosi, mutasi, transfer tenaga kerja ke bagian lain ataupun berhenti, tenaga kerja yang meninggal, tenaga kerja yang mengundurkan diri ataupun pensiun dini, atau sebab lain.

2. Metode dan Sumber-Sumber Rekrutmen

a. Metode Rekrutmen

Menurut Mangkuprawira (2002), kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang lain dari dalam perusahaan dan posisi

lainnya sangat mungkin diisi dari sumber luar. Metode rekrutmen dari dalam meliputi penempatan pekerjaan, inventaris keahlian, penawaran pekerja, rekomendasi karyawan. Metode rekrutmen dari luar mencakup dari kalangan lembaga pendidikan, pengguna advertensi dan agen atau biro pencari kerja.

Secara umum. Metode rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis metode sebagai berikut:

1) Metode rekrutmen internal

a) *Job Posting* dan *Job Bidding*

Job posting merupakan suatu prosedur untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang adanya posisi yang lowong dalam organisasi/perusahaan. Sedangkan *job bidding* adalah teknik/mechanisme yang memberikan kesempatan kepada para karyawan yang dipercaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi yang lowong.

b) Referensi pegawai lama

c) Referensi suksesi/penggantian karyawan

2) Metode rekrutmen eksternal

a) Iklan (surat kabar, televisi, radio dan lain-lain)

b) Agen tenaga kerja

c) *Executive Search Firms/Headhunters*

d) Hubungan dengan perguruan tinggi

e) Magang

b. Sumber-Sumber Rekrutmen

1) Sumber internal perusahaan

Yakni sumber daya manusia yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan/lembaga itu sendiri. Perekrutan dalam perusahaan dapat dilakukan melalui: Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Programs*).

2) Sumber Eksternal Perusahaan

Dari sumber eksternal dari luar organisasi perekrutan melalui:

a) *Walk-ins* dan *Write-ins* (Pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri)

Walk-ins yaitu seseorang datang ke departemen sumber daya manusia untuk mengetahui lowongan pekerjaan apa yang sedang dicari, sedangkan *Write-ins* yaitu pelamar menulis blangko pernyataan yang sedang disediakan perusahaan.

b) Rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri, atau karyawan-karyawan perusahaan lain).

c) Pengiklanan (surat kabar, majalah, televise, radio dan media lainnya).

3. Proses Rekrutmen

Pelaksanaan proses rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung

pada prosedur rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah dan tahapan.

a. Mengidentifikasi jabatan yang lowong

Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan yang dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun yang direncanakan. Dengan melihat dinamika tersebut dan mencocokkannya dengan perencanaan sumber daya manusia yang tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan yang sedang lowong dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan

Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan untuk memperoleh uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan. Persyaratan jabatan harus dibuat secara hati-hati dan sejelas mungkin agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui banyak kekaburan yang menunggu proses selanjutnya.

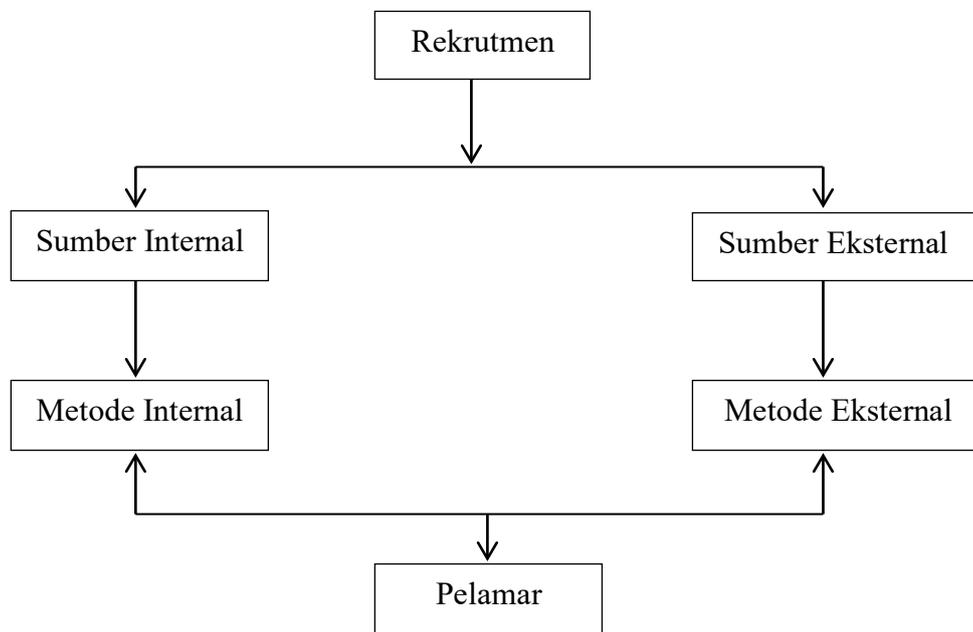
c. Menentukan calon yang tepat

Jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah tempat kandidat yang tepat harus dicari. Dua alternative untuk mencari kandidat yakni dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan.

d. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan

Memanggil para kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, mengumpulkan berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi.

Adapun gambar proses rekrutmen sebagai berikut ini:



Gambar 1. Proses Rekrutmen

C. Kualitas Kerja

1. Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia menurut Mututina (2001:205) kualitas sumber daya mengacu pada:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Hasibuan (2007) menyatakan penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Dua hal di yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan defenisi di atas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan, sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya

Menurut Bitner dan Zithaml dikutip dari Riorini (2004), menyatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau traning, memberi insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisien dan efektifitas kerja.

Berasarkan defenisi di atas kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian yang dimaksud dengan ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan dalam melaksanakan tugasnya sedangkan yang dimaksud kerapian adalah melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat membantu dan meningkatkan efesiensi dan efektifitas kerja yaitu dengan memberikan pelatihan atau traning, memberi insentive atau bonus.

2. Hak-hak Tenaga Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian pekerjaan yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan dapat dibatalkan. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan peraturan pemerintah.

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja tersebut meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Karena upah perluasan kesempatan kerja mencakup lintas sektoral, maka harus disusun kebijakan nasional di semua sektor yang dapat menyerap tenaga kerja secara optimal. Agar kebijakan nasional tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasinya secara terkoordinasi.

Hak-hak pekerja yaitu:

- a. Hak untuk mendapatkan upah
- b. Hak atas pekerja dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- c. Hak untuk bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

- d. Hak atas pembinaan keahlian, kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan.
- e. Hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- f. Hak atas istirahat (cuti) serta hak atas upah penuh selama menjalani istirahat
- g. Hak untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.
- h. Hak untuk mendapat jaminan sosial

Kawajiban pekerja yaitu:

- a. Melakukan pekerjaan bagi majikan/pengusaha dan perusahaan tempat bekerja.
- b. Mematuhi peraturan pemerintah
- c. Mematuhi peraturan perjanjian kerja
- d. Mematuhi peraturan kesepakatan bersama perjanjian perburuhan
- e. Mematuhi peraturan-peraturan majikan
- f. Menjaga kerahasiaan perusahaan
- g. Memakai perlengkapan bagi keselamatan kerja

3. Dampak Rendahnya Kualitas Tenaga Kerja

Rendahnya kualitas tenaga kerja di indonesia dapat mengakibatkan banyaknya pengangguran. Pengangguran adalah penduduk usia kerja yang sedang mencari pekerjaan. Orang semacam

ini merugikan negara dan secara khusus memberatkan keluarga yang sudah bekerja. Indikator tingkat beban disebut *dependency ratio* (DR).

4. Usaha Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Di Indonesia

Pada dasarnya ada beberapa upaya peningkatan kualitas kerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Magang di suatu lembaga-lembaga atau instansi pemerintah maupun swasta.
- b. Pelatihan-pelatihan atau job training agar mempunyai kesempatan kerja baik.
- c. Belajar di BLK (Balai Latihan Kerja) di suatu daerah atau kota.
- d. Kursus-kursus keterampilan.
- e. Penataran dan seminar atau lokakarya.
- f. Menekuni ilmu yang dipelajari untuk meningkatkan kualitas diri dengan menekuni bidang yang diminati.
- g. Meningkatkan tenaga kerja terampil dengan meningkatkan pendidikan formal maupun informal bagi setiap penduduk.
- h. Industrialisasi untuk menyerap tenaga kerja
- i. Mengadakan program SP3 (sarjana penggerak pembangunan pedesaan) untuk menyerap lulusan perguruan tinggi yang diharapkan jadi pelopor pembangunan dan pembaharuan di pedesaan.

D. Penelitian Terdahulu

Meskipun ruang lingkup hampir sama tetapi karena objek dan periode waktu yang digunakan berbeda maka terdapat banyak hal yang tidak sama sehingga dapat dijadikan referensi untuk saling melengkapi. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu:

1. Kresnani (2010) Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Nitro

Kresnani meneliti tentang pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat. Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan terbukti variable rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

2. Nurlaelah (2015) Universitas Muhammadiyah Makassar Jurusan Manajemen

Nurlaelah meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulsebar Makassar. Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan variable rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank sulsebar Makassar, dan diantara kedua variable tersebut variable seleksilah yang merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulsebar Makassar

3. Sumarni (2003) Sekolah Tinggi Ilmu Manajemn Nitro

Sumarni meneliti tentang proses penerimaan dan seleksi personalia di PT. Bank BNI. Tbk dalam pengembangan Kredit Mikro dan Kecil. Penelitian ini bertujuan untuk memperbaiki strategi dan kebijakan yang menyangkut proses penerimaan dan seleksi pegawai baru. Hasil kajian diketahui bahwa program penerimaan dan seleksi tenaga pengelola pemasaran dan analisis kredit di Bank BNI perlu disempurnakan, dikarenakan masih adanya yang dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia dengan manajemen puncak akibat perbedaan sudut pandang. Oleh karena itu, langkah-langkah perbaikan yang dapat dilakukan antara lain penyempurnaan sistem perkiraan kebutuhan pegawai dimasa akan datang.

E. Kerangka Pikir

Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Kualitas kerja berarti karyawan harus memiliki *mind set*, keterampilan, pengetahuan dan niat baik untuk bekerja dengan berkualitas, rapi, bersih, teliti dan indah. Keberhasilan mengoptimalkan kualitas kerja dan kuantitas kerja sangat tergantung kepada niat dan kemauan karyawan untuk berprestasi. Bila karyawan memiliki motivasi yang kuat untuk menjadikan diri sendiri sebagai pribadi yang produktif, maka mereka pasti memfokuskan diri untuk kuantitas dan kualitas kerja yang prima.

Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat kerangka pikir pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Diduga bahwa: “Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada lokasi PT. Bank Sulselbar Makassar yang beralamat di Jln. DR. Sam Ratulangi No. 16 Makassar. Adapun waktu penelitian selama 2 bulan, mulai Maret-Mei 2016.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan tumbuh-tumbuhan udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Bungin (Siregar, 2012:144).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai tetap PT. Bank Sulselbar Makassar yang berjumlah 233 orang.

2. Sampel

Sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagian populasi saja diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki suatu populasi, (Siregar, 2012:145).

Dalam penentuan sampel penulis menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$n = 233 / 1 + 233 (10\%)^2$$

$$n = 233 / 1 + 233 (0.1)^2$$

$$n = 233 / 1 + 233 (0,01)$$

$$n = 233 / 1 + 2.33$$

$$n = 233 / 3,33$$

$$n = 69,96$$

$$n = 70$$

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca berbagai buku literatur yang berhubungan dengan pembahasan proposal ini.
2. Teknik lapangan (*field research*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan ini dilakukan dengan berbagai teknik, diantaranya:

- a. Teknik Dokumentasi

Adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuka dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang dianggap perlu. Data dokumen yang dimaksud bukanlah data dokumen kerahasiaan bank.

- b. Teknik kuisisioner

Adalah metode untuk mendapatkan data dengan mengajukan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam daftar

pertanyaan penelitian konsep yang ada. Dalam penelitian konsep harus di hubungkan dengan realita dan untuk itu harus dilakukan dengan cara memberikan angka tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa pengukuran bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang tepat dari konsep-konsep yang telah diberikan. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. (STS) = Sangat tidak setuju skor jawaban 1
2. (TS) = Tidak setuju skor jawaban 2
3. (KS) = Kurang Setuju skor jawaban 3
4. (S) = Setuju skor jawaban 4
5. (SS) = Sangat setuju skor jawaban 5

Ciri khas dari skala likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa

responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh peneliti.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari PT. Bank Sulselbar Makassar berupa angka-angka, seperti data penerimaan tenaga kerja mulai dari tahun 2011-2015.
- b. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan, seperti data dari karya ilmiah, literatur, brosur serta informasi tentang sistem dan prosedur tenaga kerja PT. Bank Sulselbar Makassar.

2. Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden yaitu karyawan dan pimpinan PT. Bank Sulselbar Makassar.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari PT. Bank Sulselbar Makassar berupa dokumen-dokumen ataupun laporan tertulis dari luar yang ada kaitannya dengan penelitian.

E. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

- a. Variabel bebas (*Independen*)/ Rekrutmen.

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya dependen (terikat). Jadi

variabel independen adalah variabel yang menjadi variabel bebas yaitu rekrutmen yang disimbolkan dengan huruf X.

b. Variabel terikat (*Dependen*)/ Kualitas Kerja Karyawan.

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kualitas kerja karyawan yang disimbolkan dengan huruf Y.

| No | Variabel | Defenisi Operasional | Indikator |
|----|-------------------------|--|---|
| 1. | Rekrutmen | Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Rivai (2009). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu karyawan 2. Jumlah karyawan 3. Biaya 4. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis 5. Fleksibilitas 6. Pertimbangan-pertimbangan hukum. |
| 2. | Kualitas kerja karyawan | Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>skill</i>) 3. Kemampuan (<i>ability</i>) |

Table 3.1. Defenisi Operasional Variabel

F. Metode Analisis Data

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrument.

Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat dan tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Teknik analisis data *product moment* dengan angka kasar digunakan untuk menemukan pengaruh proses rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Valid tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan membandingkan *indeks korelasi product moment* atau *r* hitung dengan nilai kritisnya dan rumus *Product Moment* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Taraf signifikan ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r table pada taraf signifikan 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur suatu gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable*. Instrument yang *reliable* adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Croncbach* yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reabilitas instrument

k = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σt^2 = varians total

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan maka kami menggunakan analisis regresi linear. Yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variable bebas.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = kualitas kerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = rekrutmen

4. Korelasi

Korelasi digunakan sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data, dan hasil observasi. Makin besar nilai R^2 maka semakin bagus garis regresi yang terbentuk. Sebaliknya, makin kecil nilai R^2 makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili dua hasil observasi. Koefisien juga digunakan untuk mengukur besar proporsi (presentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variable penjelas X terhadap ragam variable respon Y.

5. Penguji Hipotesis

Penguji hipotesis terdiri atas:

a. Uji-F (Uji Serentak)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat. Uji-F digunakan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) variable independen yaitu rekrutmen (X) terhadap variable dependen yaitu kualitas kerja karyawan (Y).

$H_0: b = 0$ artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable independen yaitu X terhadap variable dependen yaitu kualitas kerja karyawan (Y).

$H_a: b \neq 0$ artinya, secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variable independen (X) terhadap variable dependen yaitu kualitas kerja karyawan (Y)

b. Uji-t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji t. Uji t merupakan uji signifikan koefisien korelasi sederhana yang digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak ada hubungan secara signifikan antara proses rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan.

Ha : Ada hubungan secara signifikan antara proses rekrutmen terhadap kualitas tenaga kerja.

Ho diterima apabila $-t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$

Ho ditolak apabila $t_{table} < t_{hitung}$ atau $t_{table} > t_{hitung}$

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp 250.000.000. Dengan pemisahan antara Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Propinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya Bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan.

Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 tahun 1993 dan penetapan modal dasar menjadi Rp 25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsel dan berstatus Perusahaan Daerah (PD). Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam Peraturan Daerah No.

13 tahun 2003 tentang Perubahan Status Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD menjadi PT dengan Modal Dasar Rp650 milyar.

Akta Pendirian PT telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan No. C-31541.HT.01.01 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan telah diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia No. 13 tanggal 15 Februari 2005, Tambahan No. 1655/2005.

Pada tanggal 10 Februari 2011, telah dilakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS LB) yang dilakukan secara circular resolution dan Keputusan RUPS LB tersebut telah disetujui secara bulat oleh para pemegang saham. Keputusan RUPS LB tersebut telah dibuatkan aktanya oleh Notaris Rakhmawati Laica Marzuki, SH dengan Akta Pernyataan Tentang Keputusan Para Pemegang Saham sebagai Pengganti Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan Terbatas PT. Bank Sulsel, Nomor 16 Tanggal 10 Februari 2011. Dimana dalam Akta tersebut para pemegang saham memutuskan untuk merubah nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat PT. Bank Sulsel menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar.

Perubahan ini telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan nomor AHU-11765.AH.01.02.

Tahun 2011 Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan. Disamping itu, perubahan nama ini juga telah memperoleh Persetujuan Bank Indonesia berdasarkan kepada Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 13/32/KEP. GBI/2011 Tentang Perubahan Penggunaan Izin Usaha Atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Disingkat PT. Bank Sulsel Menjadi Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat Disingkat PT. Bank Sulselbar.

1. Jumlah kantor sebagai berikut:
 - a. 1 Kantor Pusat
 - b. 3 Kantor Cabang Utama
 - c. 26 Kantor Cabang
 - d. 3 Kantor Cabang Syariah
 - e. 2 Kantor Cabang Pembantu
 - f. 38 Kantor Kas
 - g. 64 ATM yang tergabung dengan 34.010 terminal ATM jaringan ATM Bersama
 - h. 5 Payment Point
 - i. 10 Office Channeling Syariah
 - j. 3 Kantor Kas Keliling

2. Logo PT. Bank Sulselbar



Elemen 1 dan elemen 2 tampil sebagai satu-kesatuan (tidak terpisahkan) membentuk imajinatif sebuah perahu. Bank Sulselbar mengadopsi nilai-nilai semangat, team work, etos kerja, budaya, dari sebuah perahu sebagai simbol/ciri khas daerah Sulawesi Selatan. Perahu/sompe diartikan sebagai bepergian mencari rejeki (bergerak luas mengumpulkan keuntungan), diangkat sebagai salah satu unsur budaya Sulawesi Selatan yang begitu kuat, kokoh tapi stabil dalam kedinamisannya dan bercitra modern terbuka akan segala peluang dan tantangan menuju tujuan kemakmuran bagi daerahnya. Tampil berkesan korporat perbankan/lembaga keuangan yang bersih sebagai wujud manajemen yang bersih di bawah kepemimpinan yang handal, mengerti perjalanan Bank Sulselbar dan berpijak pada nilai budaya Sulawesi Selatan dalam mengembangkan daerahnya. Bank Sulselbar dengan semangat “Good

Corporate Governance” senantiasa dinamis mengemban visi dan misinya demi terwujudnya gerak perekonomian yang terus menerus.



Kemakmuran, kesuburan, kesejahteraan, penyegaran, alam, simbol dari kehidupan.



Corporhate, mature, elegan, stabil, konstan, kokoh, handal, pengalaman, dapat diandalkan, wakil dari air dan langit (harapan).

Bank Sulselbar tampil penuh keyakinan dan rasa bangga terus bergerak membangun perekonomian Indonesia dan rasa bangga membawa nama wilayah Sulawesi Selatan serta bangga membangun daerah Sulawesi Selatan.

3. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

Menjadi Bank Kebanggaan dan Pilihan Utama Membangun Kawasan Timur Indonesia

Arti Visi:

Bank Kebanggaan: Bank Sulselbar berkeinginan untuk memberikan rasa bangga kepada masyarakat dengan menyediakan produk yang kompetitif dan bernilai tinggi serta layanan yang berkualitas.

Pilihan Utama: Bank Sulselbar berkeinginan untuk menjadi bank of choice masyarakat dalam memenuhi kebutuhan akan layanan dan jasa perbankan dimanapun kami berada.

Membangun Kawasan Timur Indonesia: Bank Sulselbar berkeinginan untuk menjadi market leader yang menyediakan layanan dan jasa perbankan yang berkualitas di Kawasan Timur Indonesia serta turut serta berkontribusi aktif dalam pembangunan di Kawasan Timur Indonesia.

b. Misi

1. Memberikan Pelayanan Prima yang berkualitas dan terpercaya
2. Mitra Strategis PEMDA dalam menggerakkan sektor riil
3. Memberikan nilai tambah optimum bagi stakeholder

Arti Misi:

1. Memberikan Pelayanan Prima yang berkualitas dan terpercaya
 - Bank Sulselbar memberikan solusi layanan yang cepat dan akurat
 - Bank Sulselbar didukung oleh sistem dan teknologi terkini untuk memenuhi kebutuhan produk dan layanan perbankan yang handal.
2. Mitra Strategis PEMDA dalam menggerakkan sektor riil
 - Bank Sulselbar menjadi bank pilihan utama Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat dalam pengelolaan keuangan
 - Bank Sulselbar menjadi kontributor deviden tertinggi bagi Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat di antara BUMD yang ada di daerah.
 - Bank Sulselbar secara profesional mendukung program-program Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat di berbagai sektor untuk mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan di masa kini dan masa mendatang.
3. Memberikan nilai tambah optimum bagi stakeholder
 - Bank Sulselbar menciptakan dan menyediakan produk dan layanan yang kompetitif dan berkualitas.

- Bank Sulselbar berupaya untuk menyelaraskan program tanggung jawab sosial perusahaan dengan program-program Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.
- Bank Sulselbar senantiasa berupaya untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pengurus secara berkesinambungan.
- Bank Sulselbar meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan.

c. Tagline

Melayani Sepenuh Hati

Arti Tagline: Bank Sulselbar berkeinginan untuk senantiasa memberikan layanan prima kepada nasabah melalui layanan yang ramah dan berempati dengan tetap mengedepankan profesionalisme yaitu layanan yang akurat, responsif, memberikan solusi dan aman. Layanan personal kepada nasabah diimbangi pula dengan penyediaan produk dan layanan berbasis teknologi terkini untuk memberikan service experience terbaik bagi nasabah.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

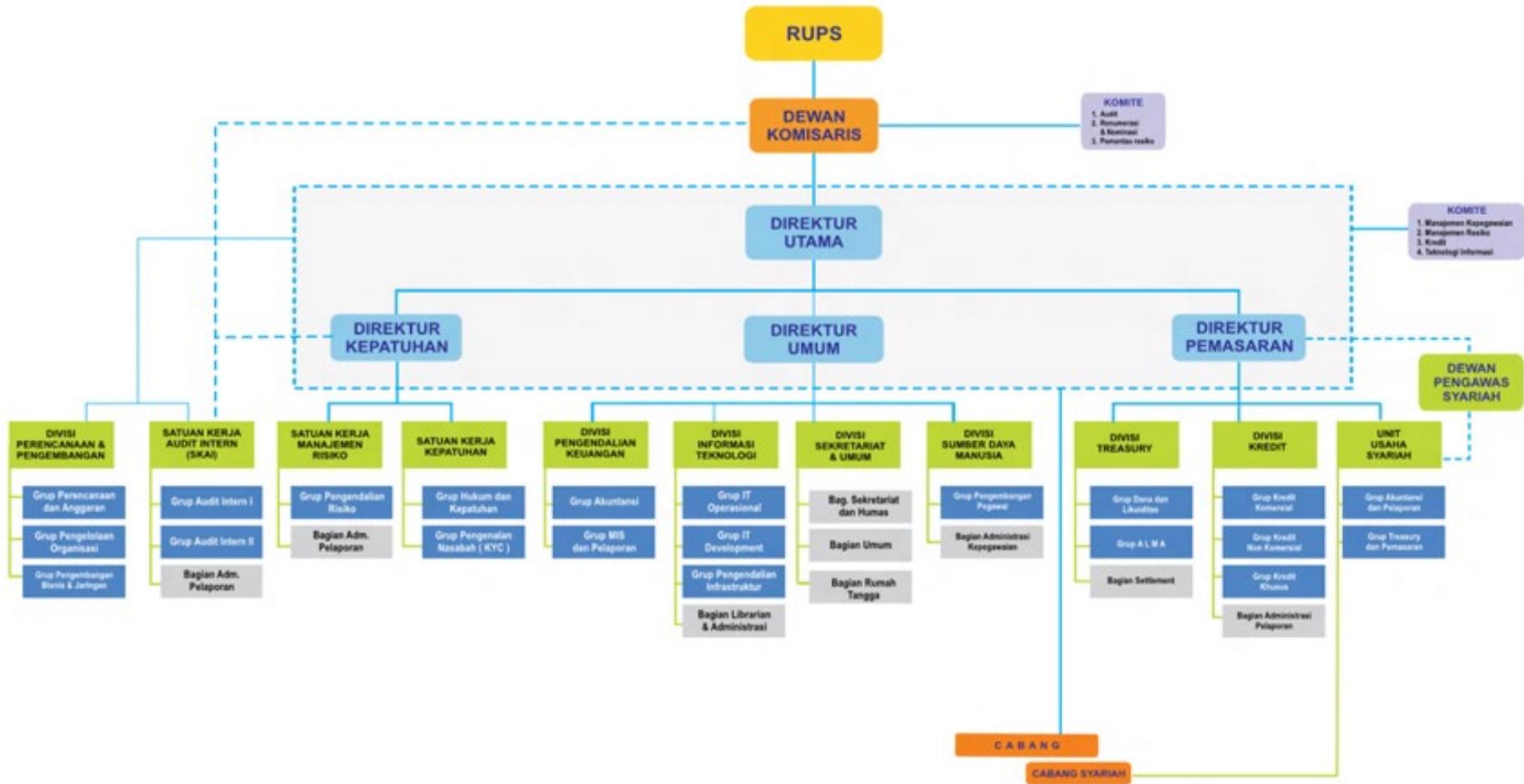
Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur

organisasi yang lain dan bagaimana fungsi dan aktifitas dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa yang melapor kepada siapa yang menyusun pembagian kerja dan merupakan suatu sistem komunikasi.

Adapun struktur organisasi kegiatan PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar berbentuk garis. Hal ini dapat dilihat dari hubungan struktur antara bagian yang satu dengan yang lainnya pada bank secara keseluruhan didalam menjalankan tugas-tugasnya.

Lebih jelasnya penulis mengemukakan gambar struktur organisasi yang ada pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar ini sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI PT. BANK SULSELBAR MAKASSAR



Gambar 3. Struktur Organisasi Perusahaan

C. Uraian Tugas

a. Pemimpin Cabang

1. Memasarkan kredit, dana dan jasa bank kepada nasabah/calon nasabah.
2. Menjalin hubungan baik dengan PEMDA dan masyarakat.
3. Melakukan koordinasi dan *supervise* terhadap wakil pemimpin cabang.

b. Wakil Pemimpin Cabang 1

1. Memasarkan kredit, dana dan jasa bank kepada nasabah/calon nasabah.
2. Mempergandakan penjualan produk kredit, dana dan jasa bank (*cross, selling*) kepada nasabah/calon nasabah.
3. Memberikan kredit konsumtif dan komersial.
4. Mengelola kredit konsumtif dan komersial.
5. Melaksanakan pembinaan nasabah dan penagihan.
6. Melayani transaksi-transaksi giro, tabungan, deposito.
7. Melayani transaksi jasa dalam negeri.
8. Menyediakan informasi dan *service* kepada nasabah.
9. Melaksanakan manajemen pelaksanaan kartu ATM.
10. Mengelola administrasi kredit.

c. Wakil Pemimpin Cabang 2

1. Mengelola administrasi transaksi DN dan kliring, transfer, inkaso, delegan kredit.
2. Mengelola administrasi keuangan cabang.
3. Mengelola administrasi umum dan personalia cabang.

4. Melayani setoran dan pengambilan tunai termasuk setoran kegiatan eksternal *payment point* dan kantor kas.

d. Pemimpin Seksi Pemasaran

1. Memasarkan kredit, dana dan jasa bank kepada nasabah/calon nasabah.
2. Memepergandakan penjualan produk kredit, dana dan jasa bank (*cross selling*) kepada nasahan/calon nasabah.
3. Memproses permohonan kredit komersial.
4. Memproses permohonan kredit kosumtip kepada pegawai negeri dan swasta.
5. Melaksanakan pembinaan nasabah dan penagihan.
6. Mengelola kredit konsumtif dan komersial

e. Pemimpin Seksi Pelayanan Nasabah

1. Melayani rekening giro, tabungan dan deposito yang lama dan baru.
2. Melayani permintaan fasilitas card (ATM).
3. Mengelola transaksi *deposit on call*, deposito berjangka, sertifikat deposito, rupiah, valuta asing.
4. Memberikan informasi dan *service* kepada nasabah.
5. Mengelola transaksi jasa dalam negeri.
6. Melayani nasabah inti.
7. Membuat laporan

f. Pemimpin Seksi Administrasi Kredit

1. Memproses administrasi fasilitas kredit termasuk bank garansi dan perhitungan bunga pinjaman.

2. Melakukan pemantauan kolektibilitas pinjam perdebetur (konsumtif dan komersial).
3. Membuat laporan perkreditan.
4. Mengusahakan penyelesaian kredit macet serta kredit yang dihapus-bukukan.
5. Membantu kantor pusat dalam upaya penyelesaian kredit macet melalui DJPLN/Pengendalian Negeri dan tindakan pencairan agunan.

g. Pemimpin Seksi Akuntansi Dan Administrasi Transaksi

1. Mengendalikan/ mengawasi data enteries (*voucher*) dan data *output computer* atas transaksi harian.
2. Menangani transaksi-transaksi yang dibutuhkan ke dalam rekening-rekening *financial* kantor cabang.
3. Menganalisis dan melaporkan data informasi mengenai kondisi dan posisi *financial* kantor cabang maupun rekening nasabah.
4. Menyiapkan data laporan *financial*.
5. Mengendalikan dan memantau dana kantor cabang.
6. Membuat laporan kantor cabang.
7. Melakukan rekonsiliasi rekening *nostro*, rekening sementara dan rekening penampungan.
8. Mengelola kelancaran system komputerisasi kantor caban, menangani penyelesaian administrasi transaksi kliring.
9. Membuat surat peringatan kepada nasabah penarik cek kosong dan mengelola daftar hitam cek kosong dari BI.

10. Menangani penyelesaian administrasi transaksi transfer dan transaksi berdokumen DN.
11. Menangani komunikasi cabang.
12. Melakukan *entry* transaksi keuangan (pemindahan dan kliring kedalam system).
13. Menyelesaikan DPT transaksi jasa-jasa DN.
14. Menangani penyelesaian bunga deposito, tabungan dan peneliti rekening nasabah.

h. Pemimpin Seksi Kas

1. Melayani transaksi-transaksi tunia, kliring dan pemindahan.
2. Melayani kegiatan penukaran valuta asing (valas).
3. Menerima setoran tunai, *payment point* (Telkom, PLN dll)
4. Mengelola kas besar.
5. Mengelola kas ATM.
6. Melayani transaksi kas daerah.
7. Mengelola dan melaporkan rekening Giro Pemerintah Daerah.

i. Pemimpin Seksi Umum

1. Mengelola masalah kepegawaian kantor cabang.
2. Mengelola keprluan logistic kantor cabang.
3. Mengelola admnistrasi umum kantor cabang.
4. Menyiapkan laporan lain dan statistic cabang.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Daftar Tenaga Kerja Yang Berhasil Direkrut

Tabel 5.1

Hasil Rekrutmen pada PT. Bank Sulselbar Makassar

Tahun 2012-2014

| Tahun | Rekrutmen | | Tenaga kerja yang diterima | Tenaga kerja yang bekerja di PT. Bank Sulselbar Makassar |
|-------|-----------|--------------|----------------------------|--|
| | Pelamar | Lulus berkas | | |
| 2012 | 479 Orang | 80 Orang | 67 Orang | 19 Orang |
| 2013 | --- | --- | --- | --- |
| 2014 | 637 Orang | 149 Orang | 93 Orang | 34 Orang |

Sumber : PT. Bank Sulselbar Makassar

B. Deskripsi Responden

Deskripsi responden adalah penjelasan tentang keberadaan tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 70 orang tenaga kerja menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai

kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia dan pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut ini adalah jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel 5.2.

Tabel 5.2

Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------------------------|-----------|----------------|
| Laki-laki | 46 | 65,7 |
| Perempuan | 24 | 34,3 |
| Total | 70 | 100 |

Sumber : Data Primer Olahan Mei 2016

Dari Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan, yaitu responden laki-laki sebanyak 46 orang dan responden perempuan sebanyak 24 orang.

2. Responen Menurut Usia

Analisis terhadap responden menurut usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok umur responden yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai kualitas tenaga

kerja oleh pihak direksi. Usia responden di bedakan menjadi tiga, yaitu 24 tahun sampai dengan 29 tahun, 31 tahun sampai sampai dengan 39 tahun dan 40 tahun keatas. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil termasuk ke dalam golongan produktif atau tidak. Di bawah ini adalah usia responden dalam Tabel 5.3

Tabel 5.3

Usia Responden

| Usia Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------|-----------|----------------|
| 24-29 tahun | 26 | 37,14 |
| 30-39 tahun | 28 | 40 |
| 40 tahun keatas | 16 | 22,86 |
| Total | 70 | 100 |

Sumber : Data Primer Olahan Mei 2016

Usia responden pada Tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa kelompok umur responden dibagi berdasarkan usia produktif yaitu responden yang berumur 24-29 tahun sebanyak 26 orang, responden yang berumur 30-39 tahun sebanyak 28 orang dan responden yang berumur 40 tahun keatas sebanyak 16 orang.

3. Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan terakhir para tenaga kerja menunjukkan kualitas sumber daya manusia pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Semakin tinggi jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para tenaga kerja pada

umumnya juga akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Jenjang pendidikan di bagi atas 3 bagian yaitu D3 (Diploma), S1 (Sarjana) dan S2 (Megister). Di bawah ini adalah jenjang pendidikan responden dalam Tabel 5.4.

Tabel 5.4

Pendidikan Responden

| Pendidikan Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------------------|-----------|----------------|
| D3 (Diploma) | 2 | 2,85 |
| S1 (Sarjana) | 58 | 82,85 |
| S2 (Megister) | 10 | 14,3 |
| Total | 70 | 100 |

Sumber : Data Primer Olahan Mei 2016

Dari Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa pendidikan responden terdiri dari 3 kelompok latar belakang pendidikan yaitu responden yang berpendidikan atau lulusan S2 (Megister) sebanyak 10 orang, serta responden yang berpendidikan atau lulusan S1 (Sarjana) sebanyak 58 orang sedangkan yang berpendidikan atau lulusan diploma sebanyak 2 orang responden.

4. Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja responden merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap pegawai dan dapat memperkuat kemampuan dan motivasi kerja. Masa kerja responden dapat memberikan pengaruh kuat

terhadap peningkatan produktifitas melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kerja. Hal ini dapat dibuktikan karena karyawan memiliki pengalaman bekerja yang semakin dapat menguasai perilaku pekerjaannya dan juga semakin memperdalam kemempuan kerjanya. Untuk dapat mengetahui variasi penyebaran masa kerja yang dimiliki seluruh karyawan yang menjadi responden, variasi penyebarannya dapat ditunjukkan melalui Tabel 5.5 di bawah ini.

Tabel 5.5

Berdasarkan Masa Kerja Responden

| Masa kerja (tahun) | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------------|-----------|----------------|
| 0-5 | 30 | 42,9 |
| 6-10 | 12 | 17,1 |
| 11-15 | 20 | 28,6 |
| 16-30 | 8 | 11,4 |
| Total | 70 | 100 |

Sumber : Data Primer Olaham Mei 2016

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 70 responden tentang Masa kerja, dapat dijelaskan bahwa masa kerja karyawan antara 0-5 tahun sebanyak 30 responden (42,9%), karyawan yang lama tugasnya antara 6-10 tahun sebanyak 12 orang (17,1%). Dan antara 11-15 tahun sebanyak 20 orang (28,6%) sedangkan 16-30 tahun adalah sebanyak 8 orang (11,4%). Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden PT.

Bank Sulselbar Makassar masa kerja yang paling banyak adalah 0-5 tahun, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sudah memiliki pengalaman dalam bekerja.

C. Deskripsi Variabel

1. Responden Mengenai Variabel Rekrutmen (X)

Tanggapan responden mengenai variabel rekrutmen adalah indikator pelaksana responden menilai perusahaan telah melakukan wawancara dengan baik karena telah menjalankan aspek wawancara yang menarik, tempat wawancara yang kondusif serta arah wawancara yang jelas selain itu responden menilai bahwa perusahaan dalam melakukan penentuan jumlah karyawan dan kualifikasi calon karyawan sesuai dengan kebutuhan PT. Bank Sulselbar Makassar. Dan mempunyai 6 butir pertanyaan antara lain yaitu: 1. Mutu karyayawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. 2. Proses rekrutmen pada PT Bank Sulselbar Makassar sesuai dengan job yang tersedia. 3. Biaya yang diberikan oleh perusahaan dipergunakan sesuai dengan kegiatan. 4. Prosedur ketetapan spesifikasi pekerjaan yang disyaratkan sesuai dengan pendidikan formal. 5. Anda mampu beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individ dan kelompok. 6. Anda mampu mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Untuk lebih jelasnya berdasarkan data yang diperoleh mengenai tanggapan tentang Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja

Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Maka berikut ini adalah jawaban responden tentang variabel rekrutmen.

Table 5.6
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Rekrutmen (X)
PT. Bank Sulselbar Makassar

| Butir variabel (X) | Keterangan | | | | | | | | | | | |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-------------|-------------|
| | SS. 5 | | S. 4 | | KS. 3 | | TS. 2 | | STS. 1 | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | Bobot | Rata |
| 1 | 43 | 61,4 | 27 | 38,6 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 323 | 4,6 |
| 2 | 25 | 35,7 | 45 | 64,3 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 305 | 4,3 |
| 3 | 46 | 65,7 | 24 | 34,3 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 326 | 4,6 |
| 4 | 26 | 37,1 | 44 | 62,9 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 306 | 4,3 |
| 5 | 37 | 52,9 | 33 | 47,1 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 317 | 4,5 |
| 6 | 34 | 48,6 | 36 | 51,4 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 314 | 4,4 |
| Total | 211 | 301,4 | 209 | 298,6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1891 | 26,7 |
| Rata-rata | 35,16 | 50,23 | 34,83 | 49,77 | - | - | - | - | - | - | 100 | 4,45 |

Sumber: Data Primer Olahan Mei 2016

Dari tabel diatas masing-masing memiliki persentase dan mempunyai lima pilihan diantaranya sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dan dapat diambil kesimpulan bahwa lebih banyak yang memilih sangat setuju dengan angka 211 dan rata-rata frekuensi 35,16, dengan memiliki persentase

301,4 dengan rata-rata persentase 50,23. Dan yang memilih setuju adalah dengan angka 209 dan rata-rata frekuensi 34,83, dengan memiliki persentase 298,6 dengan rata-rata persentase 49,77. Dari data yang didapatkan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen sangat penting dilakukan di PT. Bank Sulsebar Makassar.

2. Responden Mengenai Variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y)

Responden mengenai Variabel Kualitas Kerja Karyawan (Y) yaitu mempunyai 6 butir pertanyaan sebagai berikut: 1. Anda berusaha memberikan ide yang produktif untuk dituangkan dalam pekerjaan yang diberikan. 2. Anda berusaha memberikan masukan yang membangun kepada perusahaan dan karyawan. 3. Anda selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu dari standar. 4. Anda mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan tata cara (peraturan) yang berlaku di PT. Bank Sulsebar Makassar. 5. Anda bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan. 6. Tugas yang diberikan oleh bank dapat anda selesaikan dengan tepat.

Maka berikut ini adalah tabel mengenai jawaban responden tentang kualitas kerja karyawan yaitu:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kualitas Kerja
Karyawan (Y) PT. Bank Sulselbar Makassar

| Butir Variabel (Y) | Keterangan | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---------------|---------------|------------|---------------|----------|--------------|------------|--------------|----------|----------|-------------|------------|
| | SS. 5 | | S. 4 | | KS. 3 | | TS. 2 | | STS.1 | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | Bobot | Rat a |
| 1 | 41 | 58,57 | 29 | 41,43 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 321 | 4,6 |
| 2 | 31 | 44,29 | 33 | 47,14 | 6 | 8,57 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 305 | 4,4 |
| 3 | 42 | 60 | 26 | 37,14 | 0 | 0,00 | 2 | 2,86 | 0 | 0,00 | 318 | 4,5 |
| 4 | 34 | 48,57 | 36 | 51,43 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 314 | 4,5 |
| 5 | 38 | 54,3 | 32 | 45,7 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 318 | 4,5 |
| 6 | 44 | 62,86 | 24 | 34,29 | 0 | 0,00 | 2 | 2,85 | 0 | 0,00 | 320 | 4,5 |
| Total | 230 | 328,59 | 180 | 257,13 | 6 | 8,57 | 4 | 5,71 | 0 | 0 | 1896 | 27 |
| Rata-rata | 38,333 | 54,765 | 30 | 42,855 | 1 | 1,428 | 0,6 | 0,952 | - | - | 100 | 4,5 |

Sumber : Data Primer Olahan Mei 2016

Dari tabel di atas terdapat lima frukuensi dan masing-masing memiliki persentase dan mempunyai lima pilihan diantaranya sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dapat diambil kesimpulan bahwa lebih banyak yang memilih sangat setuju dengan angka 230 dengan rata-rata 38,333, sedangkan persentase yaitu 328,59 dan rata-rata persentase 54,765. Sedangkan data yang paling terendah adalah tidak setuju yaitu 4 dengan rata-rata 0,6 dan persentase 5,71 dengan rata-rata persentase 0,952. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kualitas

kerja karyawan sangat penting di lakukan oleh PT. Bank Sulselbar Makassar.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk menentukan apakah layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dapat diuji signifikan, artinya dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi (r) 0,30 berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel, dimana data diolah dengan bantuan SPSS *for windows release 22*, perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 1 Uji Validitas Kusioner.

Hasil uji validitas untuk variabel Rekrutmen dengan 6 item pernyataan nilai korelasinya di atas 0,30, dimana nilai korelasinya antara 0,322-0,485, karena nilai korelasi di atas dari 0,30 dengan setiap pernyataan berkorelasi ($\alpha < 0,05$) berarti 6 item pernyataan dapat dikatakan valid.

Kemudian untuk variabel Kualitas Kerja Karyawan dengan 6 item pernyataan nilai korelasinya di atas 0,30, dimana nilai korelasinya antara 0,462-0,648 karena nilai korelasi di atas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) yang berarti semua pertanyaan tepat atau valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing variabel. Apabilah nilai *Cronbach Alpha* semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsisten reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 2.

Dari hasil analisis didapat nilai Alpha sebesar 0,370 dari 12 item pernyataan. Sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 70, di dapat sebesar 0,235. Karena nilainya kecil dari 0,235, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dimaksud untuk menguji seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 22*. Analisis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

Dari hasil regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 17,623 + 0,352X$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar 17,632. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka proses rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan adalah sebesar 17,623.

Dengan nilai koefisien $X = 0,325$ menunjukkan bahwa rekrutmen dengan kualitas karyawan berpengaruh positif. Dimana semakin baik pelaksanaan rekrutmen maka kualitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan kata lain bahwa pelaksanaan rekrutmen maka akan mempengaruhi peningkatan kualitas kerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh (kontribusi) variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinan ganda pada lampiran 4 dimana (r^2) sebesar 0,067. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika r^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F atau uji signifikan simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan

F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$). Untuk lebih jelas dapat dilihat Hasil Uji F pada lampiran 5.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 4,862 dengan tingkat probabilitas 0,031 (signifikan). Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,981 dengan demikian maka F_{hitung} besar dari F_{tabel} ($4,862 > 3,981$) dan juga probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$). Lebih jelasnya ditunjukkan pada lampiran 6.

berdasarkan lampiran 6, variabel rekrutmen diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,205 < t_{tabel}$ 1,995 dan nilai signifikansi 0,031 $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

yang artinya rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

Berdasarkan hasil analisis yakni pengujian regresi secara parsial dan secara simultan antara regresi dan korelasi ternyata rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Hal ini dapat di sajikan hasil pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen yang diadakan di PT. Bank Sulselbar Makassar, sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh pihak bank, di mana proses rekrutmen itu dilakukan dengan metode internal dan eksternal untuk mengisi jabatan yang lowong melalui media pengiklanan dan bekerjasama dengan pihak instansi pemerintahan seperti perguruan tinggi dan Depnakers.
2. Pengaruh rekrutmen dengan kualitas tenaga kerja melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kualitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT. Bank Sulselbar Makassar berdampak terhadap kualitas tenaga kerja, dimana dengan proses rekrutmen yang selektif menunjang kualitas tenaga kerja yang baik dan produktif yang nantinya akan meningkatkan produktivitas dimasa mendatang. Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan

ternyata ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kualitas kerja karyawan. Jadi dengan merekrut tenaga kerja sesuai dengan prosedur yang ada, perusahaan dapat menemukan suatu sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompotensi tinggi.

E. Pembahasan

Analisis responden pegawai pada PT. bank Sulselbar Makassar dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 17,623 + 0,352X$. Jadi setiap perubahan variabel Rekrutmen akan berpengaruh positif terhadap variabel Kualitas Kerja Karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0.067 artinya bahwa 6,7% variasi dari variabel kualitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, sedangkan 93,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti. Secara keseluruhan nilai F_{hitung} sebesar 4,862 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,981, maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Atau pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikan 0,031 untuk seluruh variabel, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Dari perhitungan uji t diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar, diterima. Hasil pengujiannya dengan uji t

memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} artinya ada pengaruh signifikan antara rekrutmen dan kualitas kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan keadaan di lapangan, bahwa dengan melalui proses rekrutmen, perusahaan akan memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas yang mampu untuk bekerja dalam perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen yang diadakan pada PT. Bank Sulselbar Makassar, sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh pihak bank, di mana proses rekrutmen itu dilakukan dengan metode internal dan eksternal untuk mengisi jabatan yang lowong melalui pengiklanan dan bekerjasama dengan instansi pemerintah seperti Perguruan Tinggi dan Depnakers. Dengan demikian hipotesis benar.
2. Dengan kualitas kerja karyawan khususnya pada PT. Bank Sulselbar Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh positif dan signifikan terhadap rekrutmen yaitu dengan Frekuensi 0,325.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan pada PT. Bank Sulselbar Makassar, hendaknya lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan agar dapat memberikan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan kualitas yang baik untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

2. Disarankan agar kedepan PT. Bank Sulsebar Makassar menjadi yang terbaik sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan ekonomi Daerah dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional.
3. Disarankan agar perusahaan PT. Bank Sulsebar Makassar, teliti dalam menempatkan karyawan pada tempatnya sesuai dengan kemampuannya sehingga mereka dapat bekerja secara praktis.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahman, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kresnani 2010 *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Selesksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat Makassar*: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen
- Mangkuprawira, Sjafri, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.2*. Bandung: Alfabeta.
- Matutina, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Gramedia Widia Sarana Indonesia. Jakarta.
- Nurlaela 2015. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Pada PT Bank Sulselbar Makassar*: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Priyantu, Dewi. *Mandiri Belajar Spss 2008: Untuk Analisis Data Dan Ujian Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veith, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Roirin, Sri Vandayuli, 2004. “*Quality Performance Organisasi*”. Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 4.
- Sadono, Sukirno. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja.
- Serdamayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: dalam pengembangan kredit mikro dan kecil CV. Mandar Maju.
- Sumarni 2005. *Proses Penerimaan Dan Seleksi Personalia Di PT.Bank BNI. Tbk. Makassar*: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Nitro.

Siagian, Dergibson. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia.

Simamora, Handry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

Siregar, Syofian. 2012. *Statistik deskriptif untuk penelitian*. Edisi 1-3. Jakarta: Rajawali Pers.

L

A

M

P

I

R

A

N



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 136/05/C.4-II/IV/37/2016
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

03 Rajab 1437 H.
11 April 2016M.

Kepada Yth.
Pimpinan PT Bank Sulselbar Makassar
di-
Makassar

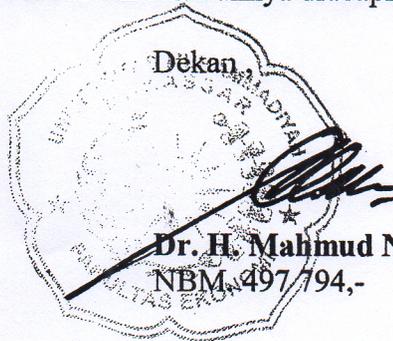
Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

N a m a : **Andi Rasmiati**
Stambuk : 10572 03840 12
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : **Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Makassar**

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai dengan jadwal penelitian di tempat Bapak.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Dr. H. Mahmud Nuhung, M.A
NBM. 497.794,-

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
 2. Ketua Jurusan masing-masing
 3. Mahasiswa Ybs.
- Arsip



Nomor : SR/653 /B/GSM/IV/2016
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Pra Penelitian

Makassar, 18 April 2016

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Makassar
di -

Tempat

Menunjuk surat Saudara No. 136/05/C.4-II/IV/37/2016 tanggal 11 April 2016 Perihal Permohonan Izin Pra Penelitian, dengan ini disampaikan pada prinsipnya kami berkenan menerima Mahasiswa(i) Saudara atas nama :

- Nama : Andi Rasmiasi
- Nomor Stambuk : 10572 03840 12
- Jurusan : Manajemen

Untuk melaksanakan Pengambilan Data Ilmiah / Penelitian pada PT. Bank Sulselbar dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir / Skripsi dengan judul "*Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar*" dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Harus mematuhi Peraturan Bank yang berlaku.
2. Sebelum melaksanakan penelitian terlebih dahulu melapor kepada Pemimpin Grup SDM PT. Bank Sulselbar.
3. Tidak diperkenankan mengambil data yang bersifat rahasia
4. Setelah selesai mengadakan penelitian, wajib menyerahkan copy penelitian kepada Grup SDM PT. Bank Sulselbar.

Adapun pembimbing sebagai *contact person* adalah Pemimpin Unit Kerja dimana yang bersangkutan mengambil data.

Demikian disampaikan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

PT.BANK SULSELBAR
Grup Sumber Daya Manusia, *AA*

Hendra Saad
Hendra Saad
Pks. Pemimpin

Tembusan :

- Grup Audit Intern PT. Bank Sulselbar
- Arsip

Lampiran 1. Kuisisioner penelitian

**PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KUALITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR
MAKASSAR**

Petunjuk :

1. Mohon memberikan jawaban dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Berikan tanda (√) untuk pilihan jawaban yang tersedia menurut Bapak/Ibu paling sesuai.

Keterangan :

| | | | |
|-----|-------------------------|----|-------------------|
| STS | = (Sangat Tidak Setuju) | S | = (Setuju) |
| TS | = (Tidak Setuju) | SS | = (Sangat Setuju) |
| KS | = (Kurang Setuju) | | |

3. Jawaban kuisisioner ini hanya untuk penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Identitas Responden :

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Pendidikan :

Unit Pekerjaan :

Status :

Masa Kerja :

1. Rekrutmen

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Mutu karyawan yang direkrut sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan | | | | | |
| 2. | Proses rekrutmen pada PT. Bank Sulselbar Makassar sesuai dengan job yang tersedia | | | | | |
| 3. | Biaya yang diberikan oleh perusahaan dipergunakan sesuai dengan kegiatan | | | | | |
| 4. | Prosedur ketetapan spesifikasi pekerjaan yang disyaratkan sesuai dengan pendidikan formal | | | | | |
| 5. | Anda mampu beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu dan kelompok. | | | | | |
| 6. | Anda mampu mentaati peraturan-peraturan yang ada | | | | | |

2. Kualitas Kerja Karyawan

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1. | Anda berusaha memberikan ide yang produktif untuk dituangkan dalam pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| 2. | Anda berusaha memberikan masukan yang membangun kepada perusahaan dan karyawan | | | | | |
| 3. | Anda selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu dari standar | | | | | |

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 4. | Anda mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan tata cara (peraturan) yang berlaku di PT. Bank Sulselbar Makassar | | | | | |
| 5. | Anda bertanggungjawab atas semua pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| 6. | Tugas yang diberikan oleh bank dapat anda selesaikan dengan tepat | | | | | |

| No | Data Variabel (X) | | | | | | Total |
|-----------|--------------------------|---|---|---|---|---|--------------|
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |

| | | | | | | | |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 60 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 67 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 68 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 69 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 70 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| Total | 324 | 305 | 326 | 306 | 317 | 314 | 1891 |
| Rata-rata | 4,63 | 4,36 | 4,65 | 4,37 | 4,52 | 4,48 | 27.01 |

Sumber: Data Primer Olahan Mei 2016

| No | Data Variabel (X) | | | | | | Total |
|-----------|--------------------------|---|---|---|---|---|--------------|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 25 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 15 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 23 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 26 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 27 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|-----------|
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 67 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 68 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 69 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |

| | | | | | | | |
|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|---------------|
| 70 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| Total | 320 | 305 | 321 | 314 | 317 | 322 | 1899 |
| Rata-rata | 4,571 | 4,357 | 4,586 | 4,486 | 4,528 | 4,6 | 27,128 |

Sumber: Data Primer Olahan Mei 2016

LAMPIRAN 1
UJI VALIDITAS

Correlations

| | | p.X.1 | p.X.2 | p.X.3 | p.X.4 | p.X.5 | p.X.6 | rekrutmen |
|-------|---------------------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-----------|
| p.X.1 | Pearson Correlation | 1 | -.167 | -.182 | -.143 | -.015 | .274* | .322** |
| | Sig. (2-tailed) | | .166 | .133 | .236 | .900 | .022 | .007 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| p.X.2 | Pearson Correlation | -.167 | 1 | .162 | .167 | -.013 | -.247* | .364** |
| | Sig. (2-tailed) | .166 | | .182 | .166 | .916 | .039 | .002 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| p.X.3 | Pearson Correlation | -.182 | .162 | 1 | .057 | -.079 | .100 | .429** |
| | Sig. (2-tailed) | .133 | .182 | | .640 | .514 | .411 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| p.X.4 | Pearson Correlation | -.143 | .167 | .057 | 1 | .015 | .081 | .486** |
| | Sig. (2-tailed) | .236 | .166 | .640 | | .900 | .504 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| p.X.5 | Pearson Correlation | -.015 | -.013 | -.079 | .015 | 1 | -.113 | .341** |
| | Sig. (2-tailed) | .900 | .916 | .514 | .900 | | .352 | .004 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| p.X.6 | Pearson Correlation | .274* | -.247* | .100 | .081 | -.113 | 1 | .465** |
| | Sig. (2-tailed) | .022 | .039 | .411 | .504 | .352 | | .000 |

| | | | | | | | | |
|-----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| rekrutmen | Pearson Correlation | .322** | .364** | .429** | .486** | .341** | .465** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .002 | .000 | .000 | .004 | .000 | |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |

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

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

Correlations

| | | p.Y.1 | p.Y.2 | p.Y.3 | p.Y.4 | p.Y.5 | p.Y.6 | kualitas |
|-------|---------------------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|----------|
| p.Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .203 | .218 | -.242* | -.063 | .100 | .426** |
| | Sig. (2-tailed) | | .091 | .070 | .044 | .607 | .409 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| p.Y.2 | Pearson Correlation | .203 | 1 | .172 | .174 | .171 | .041 | .648** |
| | Sig. (2-tailed) | .091 | | .156 | .149 | .157 | .734 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| p.Y.3 | Pearson Correlation | .218 | .172 | 1 | .004 | -.034 | -.073 | .465** |
| | Sig. (2-tailed) | .070 | .156 | | .972 | .783 | .547 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| p.Y.4 | Pearson Correlation | -.242* | .174 | .004 | 1 | .231 | .189 | .442** |
| | Sig. (2-tailed) | .044 | .149 | .972 | | .055 | .118 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |

| | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| p.Y.5 | Pearson Correlation | -.063 | .171 | -.034 | .231 | 1 | .095 | .453** |
| | Sig. (2-tailed) | .607 | .157 | .783 | .055 | | .436 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| p.Y.6 | Pearson Correlation | .100 | .041 | -.073 | .189 | .095 | 1 | .454** |
| | Sig. (2-tailed) | .409 | .734 | .547 | .118 | .436 | | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| kualitas | Pearson Correlation | .426** | .648** | .465** | .442** | .453** | .454** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |

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

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

LAMPIRAN 2
UJI REALIBILITAS

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .370 | 12 |

LAMPIRAN 3
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA (Coefficients)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.623 | 4.315 | | 4.084 | .000 |
| | rekrutmen | .352 | .160 | .258 | 2.205 | .031 |

a. Dependent Variable: kualitas

LAMPIRAN 4
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA (Modal Summary)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .258 ^a | .067 | .053 | 1.56231 |

a. Predictors: (Constant), rekrutmen

LAMPIRAN 5

HASIL UJI F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 11.867 | 1 | 11.867 | 4.862 | .031 ^b |
| | Residual | 165.976 | 68 | 2.441 | | |
| | Total | 177.843 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: kualitas

b. Predictors: (Constant), rekrutmen

LAMPIRAN 6

HASIL UJI F

| Variabel | t _{hitung} | t _{tabel} | P-value | keterangan |
|-----------|---------------------|--------------------|---------|------------|
| Rekrutmen | 2,205 | 1,995 | 0,031 | Ho ditolak |

RIWAYAT HIDUP



Andi Rasmianti, lahir pada tanggal 23 Agustus 1993 di Kg. Sg. Sandakan Malaysia. Penulis merupakan anak ke dua dari hasil buah cinta pasangan Andi Raja dan Rasnawati. Penulis memulai pendidikan dasar di SK Sungai Tiram Sandakan Malaysia pada tahun 2000 dan tamat pada tahun 2006. Kemudian masuk di SMP Negeri 1 Enrekang dan berpindah ke

SMP Negeri 2 Herlang Kabupaten Bulukumba dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan SMA Negeri 5 Bulukumba Kabupaten Bulukumba dan tamat pada tahun 2012. Pada tahun yang sama, penulis tercatat sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen program Strata Satu (S1).