

**PENGARUH REKRUTMEN MELALUI KUALITAS KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. BPRS ADAM
KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

OLEH :

MEIKE UTAMI
NIM 1611140018

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUSI AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2021 M/ 1441 H**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Melalui Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu”, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 8 Februari 2021 M
25 Jumadil Akhir 1442 H

Penulis,



Meike Utami
NIM. 1611140018

PERSETUJUAN PEMBIMBING


Skripsi yang ditulis oleh Meike Utami, NIM. 1611140018 dengan judul
"Pengaruh Rekrutmen di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu Terhadap Kualitas
Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan", Program Studi Perbankan Syariah Jurusan
Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I
dan II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam sidang
munaqosah skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri (IAIN) Bengkulu.


Bengkulu, 14 Desember 2020 M

29 Rabiul Akhir 1442 H

Pembimbing I

Pembimbing II


Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002


Yetti Afrida Indra, M.Ak
NIDN. 0214048401



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen Melalui Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu" oleh Meike Utami NIM. 1611140018, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Jum'at

Tanggal : 15 Januari 2021 M / 02 Jumadil akhir 1442 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 8 Februari 2021 M

25 Jumadil Akhir 1442 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Eka Sri Wahyuni, SE., MM.
NIP. 197705092008012014

Penguji I

Eka Sri Wahyuni, SE., MM.
NIP. 197705092008012014

Sekretaris

Yetti Afrida Indra, M.A.K.
NIDN. 0214048401

Penguji II

Nonie Afrianty, ME.
NIP. 199304242018012002

Mengetahui,
Dekan

Dr. Asnaini, MA.
NIP. 197304121998032000

MOTTO

*“Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan.
Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan),
tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”*

(QS 94:6-7)

*“Success is the ability to go from one failure to another with
no loss of enthusiasm”*

*(Sir Winston Churchill. Great Britain Prime Minister On
World War II)*

*“kesuksesan adalah kemampuan untuk beranjak dari suatu
kegagalan ke kegagalan yang lain tanpa kehilangan
keinginan untuk berhasil”*

*“Sedikit pengetahuan yang diterapkan jauh lebih berharga
ketimbang banyak pengetahuan yang tak dimanfaatkan”*

(Kahlil Gibran)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

- + Kedua orang tuaku tercinta ayahanda Sugiri dan ibunda Sukaisi, yang selalu memberikan motivasi dan semangat untukku dalam menyelesaikan tugas akhir ini, doa yang tiada hentinya mereka curahkan untukku. Keberhasilanku adalah kesuksesan kalian membimbingku selama ini..*
- + Untuk Adikku Yosep Dwi Candra yang selalu menjadi penyemangatku.*
- + Keluarga besarku, kakek, nenek, paman, bibik, pakde, bude, yang telah memberiku nasihat dan semangat*
- + Dosen pembimbing I Andang Sunarto, Ph.D dan dosen pembimbing II Yeti Afrida Indra yang telah membimbing dan mengarahkanku.*
- + Sahabatku (Juniarty, Anisa Tri Amanda, Dona Dwi Saputri, Liza Fitriana, M. Ari Pratama, Meggy Yuliansyah, M Azhari, Mashayu Asri, , Ahmad Khalid). yang selalu memberikan semangat, serta dukungan dan yang sudah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi*
- + Sahabat-sahabatku (Devi Anggraini, rahayu gustya, Saskia Damayanti, Dhea Pramaissella, Indri Oktaviani, Fitri Rahmadayani, Diah Permata Oktavianes, Rike Herlina, Dewi Puspita Sari, Eva Monica A, Liviarti Putri, Windi Julianti, Oka Rianita Vicauli)*
- + Teman-teman satu angkatan 2016 Perbankan Syariah kelas A*
- + Kepada keluarga besar PT. BPRS Adam Kota Bengkulu.*
- + Seluruh Dosen-dosen dan Asisten Laboratorium Bank Mini Syariah FEBI IAIN Bengkulu. teman-teman Hima PBS, DEMA FEBI IAIN Bengkulu.*

- ✚ *Teman-teman KKN kelompok 28 angkatan 2016 (Sri Rahayu, Ayu Mayang, , Wahyu, Cecep Helinda, Rossi, Ramadhani.*
- ✚ *Almamater yang telah menempahku.*

ABSTRAK

**Pengaruh Rekrutmen Melalui Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu Oleh Meike Utami,
NIM. 1611140018**

Tujuan dari Penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu terhadap kualitas kerja karyawan, 2) Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu terhadap prestasi kerja karyawan. 3) Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan *Kuantitatif* dan analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data Primer dan Data sekunder. Dengan total sampel sebanyak 14 orang dari hasil formula data generik. Adapun sumber data diperoleh dengan cara observasi, kuisioner dan dokumentasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). rekrutmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja. 2) rekrutmen terdapat pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. (3) tidak terdapat pengaruh rekrutmen melalui kualitas kerja terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Rekrutmen, Kualitas Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Effect of Recruitment Through Quality Of Work on Employee Achievement at PT. BPRS Adam Kota Bengkulu Meike Utami, NIM. 1611140018

The objectives of this study are 1) To determine the effect of recruitment at PT. BPRS Adam Bengkulu City on the quality of employee work, 2) To determine the effect of recruitment at PT. BPRS Adam Bengkulu City on employee work performance. 3) To determine the effect of recruitment at PT. BPRS Adam Bengkulu City on work quality and employee performance. This research is a field research (field research) with a quantitative approach and the analysis used is path analysis. The data used in this study are primary data and secondary data. With a total sample of 14 people from the results of the generic data formula. The data sources were obtained by means of observation, questionnaires and documentation. From the research results show that 1). recruitment has a significant effect on work quality. 2) recruitment has a significant effect on work performance. (3) there is no effect of recruitment through work quality on work performance.

Keywords: Recruitment, Quality of Work, Job Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Melalui Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu”. Shalawat dan salam selalu tercurahkan untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang seperti yang kita rasakan saat ini dan yang telah memperjuangkan untuk menyampaikan ajaran islam sehingga umat islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku rektor IAIN Bengkulu yang telah mengizinkan saya menuntut ilmu di kampus hijau ini.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memotivasi dan memberikan arahan selama menuntut ilmu Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah sabar dalam memberi pengarahan selama menuntut ilmu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Yosy Arisandy, MM, selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah yang telah memberikan pengarahan, semangat dengan penuh keikhlasan.

5. Miti Yarmunida, M.Ag, selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan pengarahannya, bimbingan, dan semangat dengan penuh kesabaran selama menuntut ilmu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
6. Andang Sunarto, Ph.D, selaku pembimbing I dan Yeti Afrida Indra, selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
7. Kedua orang tuaku yang selalu mendo'akan keberhasilan dan kesuksesanku.
8. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
9. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan.

Bengkulu, 8 Februari 2021 M
25 Jumadil Akhir 1442 H
Penulis,

Meike Utami
NIM. 1611140018

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	7
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	22
1. Kualitas Kerja	22
a. Pengertian Kualitas Kerja	22
b. Indikator Kualitas Kerja	24
c. Faktor-Faktor Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja	26
d. Pentingnya Peningkatan Kualitas Kerja	30
2. Prestasi Kerja	31
a. Pengertian Prestasi Kerja	31
b. Indikator Prestasi Kerja	36
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	37
d. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	39
3. Rekrutmen	41
a. Pengertian Rekrutmen	41
b. Indikator Rekrutmen	45
c. Metode dan Sumber-Sumber Rekrutmen	50
d. Tujuan Rekrutmen	53
4. Hubungan Rekrutmen dengan Prestasi Kerja Karyawan	55
5. Hubungan Rekrutmen dengan Kualitas Kerja Karyawan	58
6. Hubungan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	59
B. Kerangka Berpikir	61
C. Hipotesis	61

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	63
B. Waktu Dan Lokasi Penelitian	63
C. Populasi dan Sampel.....	64
D. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	65
E. Variabel.....	67
F. Instrumen Penelitian	67
G. Teknik Analisis Data	68
1. Pengujian Kualitas Data.....	69
a. Uji Validitas	69
b. Uji Reabilitas	69
2. Uji Asumsi Dasar.....	69
a. Uji Normalitas	69
b. Uji linieritas	70
3. Uji Hipotesis.....	70
a. Analisis Jalur	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Profil PT. BPRS Adam Kota Bengkulu	76
B. Hasil Penelitian	81
1. Uji Kualitas Data	81
a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	81
2. Uji Asumsi Dasar	83
a. Uji Normalitas	83
b. Uji Linieritas.....	84
3. Uji Hipotesis.....	85
a. Analisis Jalur	85
4. Pembahasan.....	89
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	92
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Instrumen Penelitian	67
Tabel 4.1	Uji Validitas dan Reabilitas	82
Tabel 4.2	Uji Normalitas	84
Tabel 4.3	Uji Linieritas	84
Tabel 4.4	<i>Coefficients</i> Uji jalur Variabel X terhadap Y	86
Tabel 4.5	<i>Model Summary</i> Uji jalur Variabel Y	86
Tabel 4.6	<i>Coefficients</i> Uji jalur Variabel X terhadap Z	86
Tabel 4.7	<i>Model Summary</i> Uji Jalur Variabel X terhadap Z	87
Tabel 4.10	<i>Coefficients</i> Uji Jalur Variabel X melalui Y terhadap Z	87
Tabel 4.11	<i>Model Summary</i> Uji Jalur Variabel X melalui Y terhadap Z	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	61
Gambar 3.1	Pengaruh X melalui Y terhadap Z.....	72
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. BPRS Adam	78
Gambar 4.2	Uji jalur Pengaruh X melalui Y terhadap Z.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Pengajuan Judul
- Lampiran 2. Daftar Hadir dan Catatan Seminar Proposal
- Lampiran 3. Halaman Pengesahan Proposal Skripsi
- Lampiran 4. Surat Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 5. Kuisioner
- Lampiran 6. Halaman Pengesahan Izin Penelitian
- Lampiran 7. Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 8. Surat Izin Penelitian KESBANGPOL
- Lampiran 9. Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 10. Tabulasi Data X,Y,Z
- Lampiran 11. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 12. Uji Normalitas
- Lampiran 13. Uji Linieritas
- Lampiran 14. Uji Jalur
- Lampiran 15. Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 16. Lembar Saran Tim Penguji
- Lampiran 17. Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan perbankan syariah berkembang cukup pesat dewasa ini seiring dengan tingkat kesadaran masyarakat yang mulai meningkat akan islam itu sendiri. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting untuk pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hal ini dilakukan dengan usaha mencari dan membina karyawan agar menjadi karyawan yang mampu bersaing. Pada bagian utama disebutkan bahwa percaya kepada Tuhan Yang Maha Esa menjadi syarat bagi SDI di perbankan syariah dalam rekrutmen masing-masing perusahaan itu sendiri.

Agama Islam memberikan rambu-rambu dalam rekrutmen pegawai yang dapat dijadikan kebijakan oleh para pengelola kepegawaian sebagaimana dicantumkan dalam Al-Qur'an: Dalam persoalan amanah ini Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Qashash/(28): (26).

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".¹

¹ Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: [t.p.] 1971), h. 613

Apabila dicermati dari ayat tersebut dalam rekrutmen pegawai dibutuhkan setidak-tidaknya dua syarat yaitu: “kuat dan amanah”. Memiliki kekuatan meliputi kuat aqidah, cerdas, wawasan jauh kedepan, cerdas hati nuraninya dan bekerja professional. Karena itu, seorang yang professional akan menggabungkan secara seimbang aqidah, cara berfikir, wawasan, kecerdasan spiritualnya sehingga melahirkan amal secara berdaya guna dan hasil guna untuk kepentingan orang banyak.

Berdasarkan hal itu, dapat dikatakan SDI merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu penyediaan sumber daya insani (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah di siapkan sebaik mungkin sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik, Untuk itu penyediaan sumber daya insani (*banker*) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah di siapkan sedini mungkin.²

Untuk itulah tantangan tersendiri bagi divisi HRD dalam fungsi operasionalnya dalam pengadaan tenaga kerja memiliki beban yang berat untuk menentukan calon karyawan agar dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut dan ditempatkan nantinya adalah *the right people in the Right place*.³ Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan melakukan proses rekrutmen. Langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi setelah melakukan perencanaan

² Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), Edisi 1, Cet ke-4, h.133

³ Malayu S.P Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*” edisi revisi, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), Cet II h 10.

kebutuhan tenaga kerja dengan melihat atau melakukan langkah-langkah analisis, deskriptif, dan spesifikasi jabatan adalah mencari calon tenaga kerja yang dapat mengisi jabatan yang diinginkan yang disebutkan dengan istilah rekrutmen. Rekrutmen sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.⁴

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Ambar dan Rosidah rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada dan oleh organisasi tertentu. Sedangkan menurut Wether da Davis dalam bukunya *Juatine* mendefinisikan penarikan calon pegawai (rekrutmen) adalah proses untuk mendapatkan dan untuk merangsang pelamar-pelamar yang mempunyai kemampuan agar menjadi pegawai.⁵

Rekrutmen dan penempatan karyawan yang tidak tepat akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan tidak tercapai secara optimal. Untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi dalam bekerja, perusahaan harus lebih memperhatikan rekrutmen dan penempatan karyawan secara baik dan benar, sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Bahwa juga harus mengatur suatu perencanaan yang sesuai. Karena dalam melaksanakan fungsi rekrutmen perlu

⁴ SoekidjoNotoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Rineka Cipta,2009, h. 105.

⁵ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006, h. 56.

juga diperhatikan kualitas kerja karyawan, agar keinginan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.⁶ Dari hasil penelitian jurnal menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.⁷

Kualitas kerja itu sendiri adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Hal tersebut didukung oleh penelitian husnawati rahman menyatakan bahwa korelasi antara rekrutmen dan kualitas kerja karyawan adalah positif. Ini berarti bila rekrutmen ditingkatkan maka kualitas kerja karyawan meningkat.⁸

Selanjutnya kualitas kerja itu dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang tidak tercapai merupakan permasalahan bagi perusahaan karena tercapainya prestasi kerja karyawan adalah yang diharapkan oleh perusahaan, apabila kondisi ini terjadi maka perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak akan tercapai secara maksimal. Hal tersebut didukung oleh penelitian Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Mekel, Dan Jantje L. Sepang

⁶ Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia*...h. 44

⁷ Lukiyana, sriyanto, *pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening*, Jurnal, vol.4 No.1, Januari-Juni 2017, h.1

⁸ Husnawati Rahman, "*Analisis Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pasa PT. BATARA Indh Di Makasar*" jurnal, (STIE YPUP Makassar)

yang menyatakan bahwa kualitas kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.⁹

Di kota Bengkulu Ada beberapa Lembaga Keuangan Syariah. PT. BPRS Adam adalah salah satu yang terbesar di Kota Bengkulu. Proses rekrutmen lebih mementingkan kompetensi sesuai penempatan kerja, alhasil perekrutan yang dilakukan akan memunculkan latar belakang pendidikan yang beragam. Demi menghasilkan karyawan yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Hal tersebut didukung juga oleh penelitian dari Ni Made Mely Cahyani dan Wayan Mudiarta Utama menunjukkan bahwa semakin baik rekrutmen yang dilaksanakan oleh perusahaan maka akan semakin dapat meningkatkan prestasi karyawan dalam bekerja.¹⁰ PT. BPRS Adam Kota Bengkulu berupaya untuk terus menerus meningkatkan kualitas dan prestasi kerja karyawan, sehingga dengan pencapaian sumber daya insani yang handal dan berkualitas diharapkan karyawan mampu berprestasi dalam bidang penempatannya masing-masing dan menjalankan kegiatan seoptimal mungkin.

Dari observasi awal yang telah dilakukan tersebut, dapat menggambarkan bahwa rekrutmen pada PT. BPRS Adam Kota Bengkulu lebih bersifat umum, dilihat bahwa latar belakang pendidikan dari para karyawan dan didukung oleh kompetensi yang mengacu pada penempatan karyawan.¹¹ Berdasarkan uraian

⁹ Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Mekel, Dan Jantje L. Sepang, "pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (persero) area manado"Jurnal, (Universitassam Ratulangi Manado 2014)

¹⁰ Ni Made Mely Cahyani Dan Wayan Mudiarta Utama, "pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan' E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5, 2019

¹¹ Observasi dengan karyawan Bagian Manajemen Umum PT. BPRS Adam Kota Bengkulu 11 Oktober 2020 Pukul 09.30

diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kualitas dan prestasi kerja karyawan pada PT. BPRS Adam Kota Bengkulu. Oleh karena itu, penulis mengambil Skripsi yang Berjudul. **“PENGARUH REKRUTMEN MELALUI KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. BPRS ADAM KOTA BENGKULU”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut rumusan penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh antara rekrutmen di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu terhadap kualitas kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara rekrutmen di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh rekrutmen di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu terhadap prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah jawaban terhadap masalah yang akan dikaji dalam penelitian. Sesuai yang telah dirumuskan makan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu terhadap kualitas kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu terhadap kualitas kerja dan pretasi kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu terhadap prestasi kerja.

D. Kegunaan penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian berikutnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam studi yang berhubungan dengan rekrutmen dalam perbankan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi akademis sebagai asset pustaka yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh kalangan akademis, mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat, dapat memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan dan menambah literature keperpustakaan mengenai peluang dan tantangan SDI Bank Syariah.
- b. Bagi Bank Adam Kota Bengkulu terutama divisi Sumber Daya Insani (HRD) dapat melakukan perbandingan dan perbaikan mengenai kompetensi sumber daya manusia yang layak dan sesuai dengan kebutuhan agar dapat memberi dampak positif bagi prestasi karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Skripsi yang ditulis oleh Usman Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, pada skripsi yang berjudul "*Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Pada PT. Bank Sulselbar Makassar*". Dengan masalah pada penelitian ini adalah adanya pengaruh rekrutmen, seleksi, terhadap kualitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda,

dimana dengan metode analisis ini dapat menelaah seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi dalam mempengaruhi kualitas tenaga kerja secara signifikan. Pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif yang dilakukan sesuai dengan tujuan, sesuai dengan peraturan dan dengan cara yang benar terhadap calon tenaga kerja bank dimaksudkan agar memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dalam merealisasikan tujuan perusahaan yang diharapkan dapat menumbuh kembangkan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Asosiatif/hubungan. Penelitian Asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu sama-sama membahas tentang rekrutmen dan kualitas kerja karyawan pada bank tersebut sedangkan perbedaannya ialah proses rekrutmen Dan seleksi karyawan dan yang paling berpengaruh dominan terhadap kualitas kerja.⁸

Skripsi yang ditulis Nur Imam Saputra pada skripsi yang berjudul "*Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bni Kcu Makassar*". Skripsi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik sample random sampling. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar dan apakah penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI

⁸ Usman, "*Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Pada PT. Bank Sulselbar Makassar*". Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

KCU Makassar. Prestasi kerja karyawan yang tidak tercapai merupakan permasalahan bagi perusahaan karena tercapainya prestasi kerja karyawan adalah yang diharapkan oleh perusahaan, apabila kondisi ini terjadi masa perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak akan tercapai secara maksimal. Tidak tercapainya prestasi kerja karyawan dapat dialami oleh setiap perusahaan, salah satunya di alami oleh Bank BNI Kantor Cabang Utama Makassar. Hasil analisis jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar. .
Perbedaanya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang *pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan* sedangkan pebelitian yang akan ditelit yaitu mengkaji tentang pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja

Skripsi yang ditulis oleh Nurul Aisyah pada skripsi yang berjudul "*Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk*". Hasil Analisis Koefisien Korelasi pada PT Bank Maya pada Internasional Tbk Jakarta Pusat, didapatkan nilai r sebesar 0,887 atau 88,7% yang mempunyai arti hubungan sangat kuat antara variabel independent (RekrutmendanseleksiKerja) dengan variabel dependent (Kinerja Karyawan). Hasil Koefisien Determinasi didapatkan nilai sebesar 0,786 atau 78,6%. Hal ini berarti rekrutmen dan seleksi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 78,6% dan 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti (kedisiplinan dan insentif). Hasil Analisis Koefisien Regresi Sederhana diperoleh persamaan $Y = 7,722 + 0,805 X$ yang menunjukkan bahwa tanpa adanya

rekrutmendanseleksi, maka hasil kinerja sebesar 7,722 dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika rekrutmendanseleksi dinaikan atau diturunkan 1% maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja sebesar 9,527.⁹ . Perbedaanya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang *pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan* sedangkan pebelitian yang akan ditelit yaitu mengkaji tentang pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja. . Perbedaanya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang *pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan* sedangkan pebelitian yang akan ditelit yaitu mengkaji tentang pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja

Skripsi ini ditulis oleh Ariestika Dwi Pratiwi dalam skripsinya yang berjudul "*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009*" Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan, (2) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (3) Apakah ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta. Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 89 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier

⁹ Nurul Aisyah "*Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk*". Skripsi Bina Sarana Informatika (BSI) 2018

ganda dengan uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $3,336 > 1,990$ maka regresi yang diperoleh berarti, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta; Hasil uji t diperoleh nilai $t_{hit} > t_{tab}$ atau $9,299 > 1,990$ maka regresi yang diperoleh berarti, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Luwes Lojiwetan Surakarta. . Perbedaannya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang *pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan* sedangkan penelitian yang akan diteliti yaitu mengkaji tentang pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja

Skripsi ini ditulis oleh Dhinari Apsari dalam skripsinya yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Cv. Triaji Kedunguter Banyumas)*” Dalam penelitian ini mengacu pada teori hierarki kebutuhan motivasi Abraham Maslow dan prestasi kerja menurut Edwin Flippo. Penelitian ini mengangkat permasalahan motivasi kerja karyawan CV. Triaji dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel kebutuhan fisiologis X1, kebutuhan rasa aman X2, kebutuhan sosial X3, kebutuhan penghargaan X4, kebutuhan aktualisasi diri X5 mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) serta untuk mengetahui variabel yang lebih dominan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*) dan teknik pengambilan sampel sampling jenuh dan pengumpulan data menggunakan kuisioner, observasi, dan wawancara. Adapun

kuisisioner yang digunakan adalah tertutup dengan memberikan skala Likert 5 sampai 1. Dalam analisisnya, menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reabilitas, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, uji koefisien korelasi (r) serta uji koefisien determinasi (R^2).¹⁰. Perbedaannya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang *pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan* sedangkan penelitian yang akan diteliti yaitu mengkaji tentang pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja

Jurnal ini ditulis oleh Nursa Fernando dan Febsri Susanti dalam skripsinya yang berjudul "*Pengaruh Kualitas Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Laras Inter Nusa (LIN) Sidodadi Kecamatan Kinali Kisanan Barat*". Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Laras Inter Nusa (LIN) Sidodadi Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 60 Karyawan. Metode penetapan sampel dilakukan dengan cara *Probalitiy Sampling*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Kualitas Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Laras Inter Nusa (LIN) Sidodadi Kabupaten Kinali Pasaman Barat. dengan menggunakan pengumpulan data metode berupa kuesioner sebanyak 52 responden. Dalam analisis Data menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Analisis Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier

¹⁰ Dhinar Apsari "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Cv. Triaji Kedunguter Banyumas)*" Iain Purwokerto 2016

berganda. Sedangkan untuk pengujian Hipotesis yang digunakan adalah uji F, uji T, koefisien determinan R² dengan menggunakan alat SPSS. Itu Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan (Y) di PT. Laras Inter Nusa (LIN) Kecamatan Sidodadi Kinali Pasaman Barat, Variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Pekerjaan Karyawan Kinerja (Y) di PT. Laras Inter Nusa (LIN) Sidodadi Kabupaten Kinali Pasaman Barat. Hasil dari penelitian ini adalah Maka dapat dikatakan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Laras Inter Nusa (LIN) Sidodadi Kinali Pasaman Barat dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Laras Inter Nusa (LIN) Sidodadi Kinali Pasaman Barat.¹¹ . Perbedaannya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang *pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan* sedangkan penelitian yang akan diteliti yaitu mengkaji tentang pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja

Jurnal ini ditulis oleh Ceswirdani, Henny Sjafitri, Yuni Candra yang berjudul "*Pengaruh Kualitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji*" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kualitas kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Metodologi penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Kecamatan Kuranji, berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang

¹¹ Nursa Fernando dan Febsri Susanti "*Pengaruh Kualitas Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Laras Inter Nusa (LIN) Sidodadi Kecamatan Kinali Kisanan Barat*" Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kbp

digunakan adalah *Total Sampling*. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dan penyebaran angket. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Hasil uji F dapat diketahui bahwa kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Nilai koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa kompetensi dan kualitas kerja memberi kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji adalah sebesar 56.3% dan sisanya sebesar 43.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.¹². Perbedaannya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang *pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan* sedangkan penelitian yang akan diteliti yaitu mengkaji tentang pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja.

Jurnal ini ditulis oleh Endri Harnanto dalam skripsinya yang berjudul "*Kompetensi SDM Bank Dki Syariah Dan Prngaruh Terhadap Perestasi Kerja*". Dalam skripsi ini Kompensi sumber daya manusi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan pada Bank DKI Syariah, dimana nilai dari koefisien sebesar $=.0,44$ Hal ini menjelaskan bahwa prestasi karyawan salah satunya ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia. Variabel dan akan berdampak pada prestasi kerjanya. Kompetensi sumber daya manusia dan prestasi karyawan

¹²Ceswirdani, Henny Sjafitri, Yuni Candra yang berjudul "*Pengaruh Kualitas Kerja dan Kompetesi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji*" Jurnal. Universitas Tamansiswa Padang, 2017

mempunyai hubungan yang cukup erat dengan nilai sebesar= 0,50.¹² Hasil dari skripsi ini adalah agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebaiknya seorang pimpinan lembaga terus memupuk kerjasama yang baik dengan karyawan serta memberikan pengarahan maupun pengawasan yang bersifat mendidik agar karyawan bisa bekerja dengan baik, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Perbedaan dari skripsi ini adalah tidak adanya penjelasan penjabaran tentang rekrutmen SDI hanya menjelaskan kompetensi SDI. Padahal dalam sebuah prestasi kerja karyawan rekrutmen sangat penting dalam prekrutan Sumber Daya Insani. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu sama-sama membahas tentang pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Perbedaannya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang Kompetensi SDI Bank dki syariah dan prngaruh terhadap perestasi kerja sedangkan yang akan penulis teliti yaitu mengkaji tentang pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja.

Jurnal yang ditulis oleh Isnawi pada jurnal yang berjudul "*Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Mandiri KCP Kayu Agung*". pengaruh proses rekrutmen, sleksi, dan gaji, terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK Mandiri KCP Kayu Agung). Masalah pokok dalam penelitian ini adalah proses rekrutmen, seleksi, dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK Mandiri KCP Kayuagung. Terdapat beberapa karyawan pada PT. BANK Mandiri KCP Kayuagung yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya,

¹² Endri Harnanto. *Kompetensi SDM Bank dki syariah dan prngaruh terhadap perestasi kerja*.(jakarta. 2010). H 78-79

sebagai contoh seorang account officer atau bagian kredit mereka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 akuntansi/management namun masih ada karyawan yang latar belakangnya S1 bahasa Inggris yang tidak relevan dengan pekerjaannya.¹³ Berdasarkan analisis mengenai pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan gaji, terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK Mandiri KCP Kayuagung ternyata mempunyai pengaruh yang cukup positif dan signifikan antara rekrutmen, seleksi, dan gaji, berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis terbukti. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja.¹³ Perbedaannya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan gaji, terhadap kinerja karyawan.

Jurnal yang ditulis oleh Tulen Sanera*, Serife Zihni Eyupoglu pada jurnal internasional yang berjudul "*The Job Satisfaction of Bank Employees in North Cyprus*" Jurnal Internasional yang menggunakan pendekatan kualitatif ini bertujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji kepuasan kerja karyawan bank di Siprus Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan bank puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan serta aspek intrinsik dan ekstrinsik dari pekerjaan mereka. Enam sumber utama ketidakpuasan adalah tanggung jawab, kemandirian, kebijakan dan praktik, kemajuan, kompensasi, dan variasi yang menunjukkan kepada otoritas bank bahwa langkah-langkah perlu diambil

¹³ Isnawi. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Gaji, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri KCP Kayuagung* (Palembang. 2017). H 76

¹³ Isnawi. "*Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Mandiri KCP Kayu Agung*". Juenal. UIN Raden patah Palembang. 2017

untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia ke arah perbaikan kondisi yang tidak diinginkan dan penguatan kondisi yang diinginkan. Misalnya, program pelatihan dan pengembangan dapat dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan serta memperkaya pekerjaan mereka, berkontribusi pada aspek pekerjaan dan membantu mengembangkan jalur karier bagi mereka sehingga berkontribusi pada kepuasan sisi kemajuan pekerjaan mereka. Program pelatihan karyawan telah terbukti signifikan dalam meningkatkan dan mengembangkan tingkat layanan yang diberikan oleh suatu organisasi ketika keterampilan karyawan ditingkatkan dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan pelanggan. Perbedaan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja untuk prestasi kerja sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah pada sistem rekrutmen terhadap kualitas kerja.¹⁴

Jurnal yang ditulis oleh ni made mely cahyani dan Wayan Mudiarta utama pada jurnal nasional yang berjudul "*Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*". Jurnal ini yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik dalam jurnal ini menggunakan teknik proportionl random sampling. Hasil analisis data menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir berpengaruh positif secara simultan ataupun persial terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis adalah faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan

¹⁴ Tulen Sanera*,Serife Zihni Eyupoglu, "*The Job Satisfaction of Bank Employees in North Cyprus*"*jurnal internasional*

penelitian yang akan penulis teliti yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja. Perbedaannya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang *pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan* sedangkan penelitian yang akan diteliti yaitu mengkaji tentang pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja.¹⁴¹⁵

Jurnal yang ditulis oleh parmin pada jurnal nasional yang berjudul “*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Kebume*”, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap pegawai baik secara persial maupun simultan pada pegawai PD BPR BKK Kebumen. Sampel penelitian yang diambil menggunakan rumus slovin yaitu 72 responden. Metodologi dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dengan memakai skala likert. Dari hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa PD BPR BKK Kebumen masih mengalami permasalahan dengan kinerja pegawainya yang belum maksimal, hal ini tercermin masih ada kinerja pegawainya yang kinerjanya masih dibawah target yang telah ditetapkan. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh kualitas kerja. Perbedaannya yaitu

¹⁵ Ni Made Mely Cahyani Dan Wayan Mudiarta Utama, “*pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan*’ E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5, 2019.

dimana dengan penelitian yang akan diteliti adalah memnahas tentang pengaruh rekrutmen terhadap kialitas dan prestasi kerja karyawan.¹⁶

Jurnal yang ditulis oleh lukiyana dan sriyanto pada jurnal nasional yang berjudul "*Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening*". Penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan universitas 17 Agustus 1945 Jakarta). Sampel yang diteliti sejumlah 52 responden. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Hasil peneltiaj menunjukan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pestasi kerja, rekrutmen dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja. Perbedaanya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang terhadap pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening, pebelitian yang akan ditelit adalah penelitian inin menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif.

¹⁶ Parmin, *pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen*, jurnal fokus bisnis, 2014.

sedangkan yang akan penulis teliti yaitu mengkaji tentang pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja.¹⁷

Jurnal yang ditulis oleh husnawati rahman yang berjudul “*Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Batara Indah di Makssar*”. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan maka dapat di tarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa korelasi antara rekrutmen dan kualitas kerja karyawan adalah positif tanpa adanya rekrutmen maka kualitas kerja karyawan tidak akan meningkat. Jadi apabila rekrutmen ditingkatkan maka kualitas kerja karyawan meningkat. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu sama-sama membahas tentang rekrutmen dan kualitas kerja. Perbedaanya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang sistem rekrutmennya terhadap kualitas, sedangkan yang akan penulis teliti yaitu mengkaji tentang pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja.¹⁸

Jurnal yang ditukis oleh Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Mekel, Dan Jantje L. Sepang, dengan jurnalnya yang berjudul “*Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT.PLN (persero) Area Manado*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini

¹⁷ lukiyana dan sriyanto “*pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening*” Jurnal universitas 17 agustus 1945 jakarta

¹⁸ husnawati rahman yang berjudul *analisis sistem rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Batara indah di makssar*.Jurnal STIE YPUP Makassar.

menggunakan metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pelatihan, disiplin kerja, dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan prestasi mempunyai berpengaruh positif sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado. Persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja. Perbedaannya yaitu dimana dalam penelitian ini meneliti tentang pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja terhadap prestasi kerja, sedangkan yang akan penulis teliti yaitu mengkaji tentang pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja dan metode penelitian yang digunakan disini menggunakan asosistif dengan analisis linier berganda sedangkan yang akan diteliti menggunakan metode kuantitatif.¹⁹

¹⁹ Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Mekel, Dan Jantje L. Sepang “ *pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (persero) area manado*” *jurnal Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado.*

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kualitas Kerja

a. Pengertian Kualitas Kerja

Terdapat sejumlah pakar dengan berbagai sudut pandang yang berbeda telah memberikan pengertian mengenai konsep kualitas, sehingga terdapat definisi-definisi yang berbeda pula. Menurut Goeth dan Davis, kualitas adalah sebagai suatu kondisi dinamis dimana yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan menjelaskan bahwa kualitas adalah keseluruhan ciri serta sifat suatu produk atau pelayanan yang berpengaruh pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat. Menurut *American Society for Quality Control*, kualitas adalah keseluruhan dari ciri-ciri dan karakteristik-karakteristik dari suatu produk/jasa dalam hal kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang telah ditentukan atau bersifat laten. Dengan kata lain kualitas suatu prosuk/jasa adalah sejauh mana produk/jasa memenuhi spesifikasi-spesifikasinya.

Seperti jelaskan di atas, bahwa para pakar telah mendefinisikan kualitas secara beragam menurut pendapatnya masing-masing, begitu juga dengan indikator kualitas David A Gavin mengemukakan delapan dimensi atau kategori kritis dari kualitas, yaitu.¹

- a) *Conformance* (kesesuaian/ penguasaan). Penguasaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan mampu menguasai bidang pekerjaannya.
- b) *Aesthetics* (keindahan / ketelitian). Keindahan atau ketelitian yang dimaksud adalah ketelitian seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- c) *Performance* (kinerja). Kinerja yang dimaksudkan merupakan standar kerja seorang karyawan yang harus dipenuhi.
- d) *Serviceability* (kepelayanan). Kepelayanan yang dimaksud disini adalah kondisi seorang karyawan yang melakukan pekerjaan dengan cekatan, cepat dan tepat
- e) *Perceived quality* (kualitas yang dipersepsi). Kualitas yang dipersepsi merupakan sikap tanggap yang dimiliki karyawan ketika diberikan bahan kerja maupun tugas-tugas dalam bekerjanya.

Berdasarkan definisi diatas ada dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran,

¹ Uhar Suharsaputra, Administrasi Pendidikan, (Bandung : Refika Aditama,2010), h. 228

kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Kualitas kerja yang lebih sering di sebut Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan salah satu bentuk fisafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Matutina mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat mengacu kepada:

- a) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c) Kemampuan (*Abilities*) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

b. Indikator Kualitas kerja

Kualitas Kerja, diartikan sebagai mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan

kerapian. Indikator yang digunakan untuk variabel kualitas kerja adalah:²

- a) Hasil Kerja Yang Diperoleh
- b) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
- c) Manfaat hasil kerja

Kualitas Kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.³

Terdapat sejumlah pakar dengan berbagai sudut pandang yang berbeda telah memberikan pengertian mengenai konsep kualitas, sehingga terdapat definisi-definisi yang berbeda pula. Menurut Goesth dan Davis, kualitas adalah sebagai suatu kondisi dinamis dimana yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Menurut Dessler, tujuan utama penerepan beberapa program kualitas kerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu program-program yang bertujuan memotivasikan karyawan melalui upaya pemenuhan

² Denis G. Lagale., P.A. Mekel, J.L.” *pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada pt. Pln (persero) area manado*” Vol.2 No.2 Juni 2014, h. 935-943

³ Denis G. Lagale., P.A. Mekel, J.L. *pelatihan, disiplin kerja.....h. 936*

kebutuhan tingkat tinggi mereka untuk berprestasi, harga diri, dan pewujudan diri. Program-program ini termasuk manajemen berdasarkan sasaran, gugus kualitas, waktu lentur, dan memperkayaan pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi tingkat mereka ditempat kerja, melalui pencapaian unsur-unsur yang lebih menantang dan luwes pekerjaan mereka.⁴

c. Faktor-Faktor untuk Meningkatkan Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan didalam perusahaan banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sistem rekrutmen yang benar serta imbalan yang berbentuk kompensasi, karena pada dasarnya kualitas kerja karyawan akan cenderung menjadi lebih baik apabila dibarengi dengan meningkatkan imbalan. Sebab tujuan dari setiap tenaga kerja bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan atau pendapatan yang diberikan perusahaan dalam bentuk imbalan.

Menurut Bitner dan Zeithaml menyatakan untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan *insentive* atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

⁴ Husnawati Rahman, "Analisis sistem rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan pada Pt Batara indah Makassar" Jurnal STIE YPUP Makassar. h.288

Menurut Sunu menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu:

- 1) Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas.
- 2) Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu.
- 3) Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.
- 4) Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik.
- 5) Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu.

Menurut Leiter berpendapat bahwa enam faktor utama yang menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan yaitu:

- 1) Beban kerja berlebihan yaitu terlalu banyaknya pekerjaan, sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan sistem menghabiskan cadangan sumber daya dan berdampak pada menurunnya kualitas kerja.
- 2) Kurangnya wewenang yaitu besarnya tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan.
- 3) Imbalan yang tidak memadai yaitu kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaan, tidak menariknya skema insentif dari target yang ingin dicapai, terjadinya perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya.

- 4) Hilangnya sambung rasa yaitu terjadinya pengkotak-kotakan penugasan yang berdampak pada meningkatnya isolasi sosial dalam lingkungan kerja.
- 5) Perlakuan yang tidak adil yaitu perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetensi.
- 6) Terjadinya konflik nilai yaitu ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan pekerjaan.

Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang baik dari para pegawai. Kinerja pegawai dianggap dapat membantu meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Kualitas tersebut dapat dilihat dari tingginya rasa kepercayaan atau loyalitas masyarakat terhadap perusahaan tersebut. Dalam perbankan kualitas dilihat dari pelayanan jasa yang dapat meningkatkan kepercayaan nasabah atau masyarakat yang menggunakan jasan bank tersebut.

Menurut Flippo kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dengan semaksimal mungkin. Kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut kualitas kerja individu karyawan yang diekspresikan dalam

menyelesaikan tugas-tugas menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Tidak hanya dalam sistem rekrutmen pegawai, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan perusahaan dalam merencanakan Rotasi kerja yang akan dipakai agar potensi pegawai dapat dimanfaatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Faktor utama rekrutmen dalam mendukung pengaruh kualitas kerja adalah pemilihan sumber tenaga kerja yang tersedia karena dengan pemilihan tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan akan mendukung keberlangsungan perusahaan.

Hasil penelitian dari Husnawati Rahman menunjukkan korelasi antara rekrutmen dan kualitas kerja karyawan pengaruh yang positif. Bahwa untuk meningkatkan kualitas kerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan dan menjadi fokus dalam penelitian Husnawati Rahman adalah rekrutmen dan penempatan yang intinya memperoleh karyawan yang berkualitas.⁵

⁵ Husnawati Rahman, "Analisis sistem rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan pada Pt Batara indah Makassar" Jurnal STIE YPUP Makassar. h.282-283

d. Pentingnya Peningkatan Kualitas Kerja

Menurut rivai terdapat empat cara untuk meningkatkan kualitas kerja yaitu:⁵

- a) Memantau tingkat keselamatan kerja mewajibkan perusahaan-perusahaan untuk menyimpan catatan insiden insiden kecelakaan dari kasus penyakit yang terjadi dalam perusahaan perusahaan juga terus mencatat tingkat kejahatan dan frekuensi setiap kecelakaan atau kasus.
- b) Mengendalikan stres dan kelelahan kerja semakin banyak perusahaan memberikan program pelatihan yang dirancang untuk membantu para pekerja mengatasi stres diakibatkan oleh pekerjaan.
- c) Mengembangkan kebijakan-kebijakan kesehatan kerja.
- d) Menciptakan program-program kebugaran.

Sedangkan menurut sunu menyatakan bahwa penting untuk menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja yakni:⁶

- a) Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan bagi peningkatan kualitas
- b) Nilai sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperoleh untuk meningkatkan mutu.
- c) Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.
- d) Komunikasi terbuka dan kerjasama tim baim pengakuan proses.

⁵ Julius Sinuraya, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Hukum Militer I/Bukit Barisan (Kumdam/IBB) Medan*. Universitas Sumatra Utara, Medan 2007. h 20

⁶ Julius Sinuraya, *Pengaruh Disiplin Kerja...h 21*

- e) Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai sikap dan perilaku untuk peningkatan.

2. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi adalah hasil dari budaya kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.⁷ Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Prestasi merupakan hasil perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam lembaga.

Prestasi kerja adalah kerja yang menghasilkan nilai tambah. Prestasi kerja berkaitan dengan hasil yang lebih besar ketimbang sumber daya yang ada. Jika banyak tenaga kerja, tetapi sedikit hasil maka yang demikian disebut tidak produktif. Semangat dalam bekerja adalah modal utama dalam berprestasi kerja. Semangat dalam bekerja harus menjadi ciri khas (etos) setiap muslim karena dewasa ini umat Islam berada pada keterbelakangan. Tanpa etos kerja yang tinggi sulit sekali dicapai prestasi dalam bekerja.⁸

⁷ Rivai, veithzal. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. Jakarta :Raja Grafindo. h. 309

⁸Nasiruddin," *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru*". Pekanbaru. Skripsi , Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim..2012

Manusia sebagai insan individual dan sosial selalu mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemajuan serta taraf hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan hidupnya selalu ingin terpenuhi dengan berbagai macam cara. Supaya keinginan tersebut tercapai dengan baik, Allah memerintahkan kepada makhlukNya agar berusaha dan berkarya supaya mendapatkan rezeki yang halal dan tayyibah (baik) sebagaimana diisyaratkan dalam firman Nya yang berbunyi sebagai berikut.

فُضِّيتِ الصَّلَاةُ فَأَنْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَ
اذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوا

Artinya: "Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah (rezeki) dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung." (Q.S. Al Jumu'ah:10)

Dalam ayat lain Allah menjelaskan:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: "Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain." (Q.S. Al Insyirah :7)

Kedua ayat tersebut mengingatkan kepada kita bahwa ibadah itu bukan hanya shalat saja, tetapi bekerja mencari nafkah atau rezeki itu pun termasuk ibadah jika dilakukan dengan ikhlas dan hanya mencari keridaan Allah semata. Kemudian, kita harus rajin dan sungguh-sungguh dalam bekerja.

Dalam ayat tersebut juga tersirat dengan jelas bahwa kita tidak boleh kosong dari kegiatan. Kita harus aktif karena pekerjaan yang kita lakukan harus bervariasi agar kejenuhan tidak hinggap pada diri kita. Itulah sebabnya Allah SWT. mengingatkan kita agar kita rajin dan sungguh-sungguh serta berusaha untuk maju sesuai dengan kemampuan rajin dan sungguh-sungguh dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan sehingga pekerjaan itu memiliki nilai prestasi kerja yang tinggi.¹⁵ Bukan saja yang melakukan pekerjaan itu yang untung, tetapi keuntungan tersebut. Keuntungan yang diraih seseorang itu ada bagian bagi orang lain. Apakah itu keuntungan dari bertani atau berdagang, dan sebagainya, seperti dengan zakat dan infak.¹⁶

Prestasi karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya lembaga dalam mencapai tujuannya. Ahli lain mengatakan prestasi merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Prestasi tersebut bisa dilihat secara fisik dan bahkan banyak yang tidak terdefinisi secara fisik.¹⁷

Menurut Prawirosentono prestasi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi

¹⁵ Hidayatul Harfi, "Pengaruh Seleksi Dan Kemampuan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Di Pekanbaru". UIN Suska Riau : Skripsi, fakultas ekonomi dan Ilmu sosial 2013. h.42

¹⁶ Nasiruddin," Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru". Pekanbaru. Skripsi , Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim..2012, h.39-40

¹⁷ Nur iman saputra, "pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan BNI KCU Makasar". Makasar: skripsi ,fakultas ekonomi dan bisnis islam..2017

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹²

Kemudian menurut Malayu SP Hasibuan hal ini juga dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas waktu, kecakapan, kesungguhan, serta pengalaman.¹³

Sedangkan menurut Preffer prestasi adalah kemampuan kerja atau suatu kinerja yang dicapai serta yang perlukan. Dengan demikian prestasi dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah prestasi sebagai hasil atau output yaitu menilai prestasi melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah prestasi dilihat dari aspek prosesnya. Bagaimana prosedur-prosedur yang telah dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dan dimensi lain adalah ditinjau dari aspek kontekstualnya yakni kemampuan sendiri (*personal ability*) yang dimiliki oleh seorang karyawan.¹⁴

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan

¹²Prawirosentono. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta. BPFE. 1999) h 2

¹³Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 87

¹⁴Preffer, Jeffrey. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Amara Books.2003) h. 12

loyalitas organisasional dari karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan bank syariah.¹⁵

Instrumen penilaian kinerja merupakan alat yang dipakai untuk menilai kinerja individu seseorang karyawan yang meliputi :¹⁶

- a) Keahlian, yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dll.
- b) Perilaku, yaitu sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

Prestasi merupakan suatu hasil dari budaya kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.¹⁷ Prestasi kerja berperan sangat penting bagi perusahaan karena dapat mengetahui sejauh mana kemajuan yang dialami oleh

¹⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006) h. 159-160

¹⁶ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. (Bandung : PT. Refika Aditama. 2007) h. 377

¹⁷ Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. (Jakarta : Raja Grafindo. 2005) h. 309

karyawannya, juga dapat dijadikan sebagai alat pertimbangan untuk perkembangan perusahaan dimasa mendatang.

b. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:¹⁸

- a) Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas keerja yang ideal dan diharapkan.
- b) Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- c) Jangka Waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- d) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau meenekan kerugian

Adapun pengertian prestasi kerja menurut beberapa ahli :

- a) Marioth Tua Efendi, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

¹⁸ Sutrisno, Edi.. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.*(Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009) h. 153

- b) Malayu S.P. Hasibuan ,prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.
- c) Mangkumanegara, prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.

Pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a) Kemampuan, perangai, dan minat seseorang pekerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja.
- c) Tingkat motivasi kerja.

Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

- a) Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang di perlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) Tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam diri seorang karyawan, maka dapat di simpulkan beberapa indikator-indikator dari prestasi kerja itu sendiri, yaitu:

- a) Kualitas Kerja, Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
- b) Kuantitas kerja ,Kriteria penilaiannya adalah mengikuti kecepatan kerja.
- c) Disiplin kerja, perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
- d) Inisiatif, Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif dan semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
- e) Kerjasama, Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas wewenang.

Menurut heikel prestasi karyawan yang baik, didukung dengan adanya penarikan karyawan (rekrutmen) yang baik dan sesuai. Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan

sampai mencapai calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana dan Sriyanto, menyatakan bahwa rekrutmen karyawan memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja karyawan, karena semakin bagus rekrutmen yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan.¹⁹

Kesimpulan dari keseluruhan Faktor-faktor diatas yang paling berpengaruh pada rekrutmen terhadap prestasi kerja yaitu kecakapan dasar dari karyawan seperti skil dan kemampuan, pengalaman bekerja, dan disiplin.

d. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.

Istrumen penilaian kinerja merupakan alat yang dipakai untuk menilai kinerja individu seseorang karyawan yang meliputi :²¹

- a) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b) Keahlian, yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dll.
- c) Perilaku, yaitu sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat

¹⁹ Lukiyana, Sriyanto. jurnal *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jakarta. 2017.

pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

- d) Kepemimpinan, yaitu merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Kegunaan penelitian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:¹⁹

- a) Perbaikan Prestasi Kerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

- b) Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- c) Perencanaan Dan Pengembangan Karir.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

- d) Kesempatan Kerja Yang Adil.

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan dan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

¹⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, h.311

Penilaian kinerja ini tentunya memiliki manfaat yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan yang dinilai seperti meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan hidup, adanya kejelasan standard hasil yang ditetapkan mereka, kesempatan berkomunikasi dengan atasan, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi, meningkatkan hubungan yang harmonis, dan lain- lain.²⁰ Sedangkan bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai: peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, perbaikan seluruh unit- unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan keharmonisan dalam mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan pengawasan yang ketat, dan lain-lain.²¹

3. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya, artinya secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan barian dari rekrutmen.²²

Menurut Marwansyah dalam bukunya menjelaskan beberapa pengertian rekrutmen, antara lain:

²⁰ Penilaian Kinerja Karyawan: *Definisi, Tujuan dan Manfaat*. Diakses pada Jurnal-sdmBlog.com. pada tanggal 1 November 2019.

²¹ Penilaian Kinerja Karyawan: *Definisi, Tujuan dan Manfaat*. Diakses pada www.Jurnal-sdmBlog.com_ pada tanggal 09 November 2010

²² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 106.

- 1) *“The set of activities an organization uses to attract job candidates who have the abilities and attitudes needed to help the organization achieve its objectives”* (serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya).
- 2) *“The process of attracting individuals on a timely basis, in sufficient numbers, and with appropriate qualification, and encouraging them to apply for job with an organization”* (proses menarik orang-orang pada saat yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang cocok, dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan pada sebuah organisasi).

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDI²³

²³ Lukiyana, sriyanto, ”*pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening*”, (jurnal internasional dan nasional.2017). hal 4

Kenikmatan modal dasar yang diberikan Allah swt selanjutnya tergantung bagaimana setiap manusia memanfaatkannya, jika ada kesungguhannya sudah dapat dipastikan akan berhasil dan memilih santai (ghoflah) hasilnya pun tidak memuaskan. Untuk menyiapkan calon karyawan yang mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien dalam menjalankan fungsi sebagai karyawan diawali pola rekrutmen pegawainya.²⁴ Agama Islam memberikan rambu-rambu dalam rekrutmen pegawai yang dapat dijadikan kebijakan oleh para pengelola manajemen personalia sebagaimana diabadikan di dalam Al-Qur'an:

مِنُ الْأَقْوِيِّ اسْتَأْجَرْتَ مَنْ خَيْرٍ إِنَّ ۖ اسْتَأْجَرَهُ أَبَتِ يَا إِحْدَاهُمَا قَالَتْ

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

Apabila dicermati dari ayat tersebut dalam rekrutmen pegawai dibutuhkan setidaknya-tidaknya dua syarat yaitu: “kuat dan amanah”. Memiliki kekuatan meliputi kuat aqidah (kuatul aqidah), cerdas (kuatul fikr), wawasan jauh kedepan (tsaqofah), cerdas hati nuraninya (kuatul ruhiyah) dan bekerja profesional (itqon). Seorang pegawai yang memiliki kekuatan aqidah sudah dapat dipastikan akan tertanam dalam dirinya merasa dipantau (muroqobah) oleh sang Pencipta. Dengan tertanamnya rasa dipantau dalam bekerja, maka akan melahirkan

²⁴ Nasiruddin,” *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru*”. Pekanbaru. Skripsi , Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim..2012. h.38-39

pribadi rajin dan ulet bekerja baik ada atasnya maupun dalam kesendirian, karena menjalankan tugas sebagai kewajiban pribadi. Kekuatan aqidah juga perlu diimbangi kecerdasan berfikir sehingga bekerja akan berdasarkan nalar yang hidup. Apakah pekerjaan membawa manfaat atau mudarat, cara berfikir yang cerdas akan memberikan pertimbangan matang. Oleh karenanya, seorang yang profesional akan menggabungkan secara seimbang aqidah, cara berfikir, wawasan, kecerdasan spiritualnya sehingga melahirkan amal secara berdaya guna dan hasil guna untuk kepentingan orang banyak.

Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDI (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, untuk menemukan kebutuhan karyawan, perusahaan harus dapat melakukan ekspansi besar-besaran untuk menarik banyak pelamar. Dalam hal ini, para recruiter berfungsi sebagai mediasi yang menghubungkan antara perusahaan dengan masyarakat sebagai upaya untuk mendapatkan pelamar sebanyak-banyaknya.

Perusahaan dengan biaya yang paling efisien. Perlunya alternative ini, didasarkan pada pertimbangan bahwa, rekrutmen memerlukan biaya yang tinggi, antara lain untuk proses riset interview, pembayaran fee agen rekrutmen, dan masalah relokasi, serta karyawan baru. Disamping, itu para karyawan yang diproses dalam rekrutmen, kemudian diseleksi untuk kemudian diterima sebagai karyawan,

nantinya akan sulit dikeluarkan (diberhentikan), meskipun mereka menunjukkan kinerja yang rendah, sebab karyawan tersebut telah dilindungi oleh undang-undang tenaga kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Biaya PHK di Indonesia tidak murah, dan sering menjadi keluhan banyak investor asing. Oleh karena itu, alternative harus dipertimbangkan dengan hati-hati dan bijaksana sebelum memutuskan rekrutmen. Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik.

b. Indikator Rekrutmen

Adapun menurut Sudiro indikator-indikator dari variabel rekrutmen ini antara lain:²⁴

1) Dasar Sumber Penarikan Karyawan.

Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang telah ditentukan untuk diduduki

²⁴ Achmad, Sudiro. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. (UB Press. Malang, 2011) h. 52

jabatan tersebut. Job spesifikasi harus diuraikan secara rinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan pekerjaan tersebut. Misalnya pada usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan.

2) Sumber Karyawan.

Sumber penarikan tenaga kerja dapat digolongkan kedalam dua sumber yaitu internal dan eksternal perusahaan.

a) Sumber internal perusahaan yaitu sumber daya manusia yang diterima yang berasal dari perusahaan itu sendiri untuk ditempatkan pada posisi yang berupa

- (1) Promosi jabatan
- (2) Rotasi/transfer
- (3) Pengkayaan kembali
- (4) Kelompok kerja sementara

b) Sumber eksternal perusahaan yaitu sebagai berikut:

- (1) Walk-ins dan Write ins yaitu pelamar datang ke departemen SDM untuk mengetahui lowongan pekerjaan apa yang sedang dicari.
- (2) Rekomendasi dari karyawan yaitu biasa didapat dari teman, anggota keluarga karyawan, atau perusahaan lainya.
- (3) Pengiklanan yaitu melalui surat kabar, majalah, radio, dan media lainnya.

- (4) Lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja.
- (5) Departemen tenaga kerja
- (6) Tenaga kerja professional
- (7) Organisasi profesi dan keahlian
- (8) Asosiasi pekerja

3) Efektivitas Rekrutmen.

Menurut Tampubolon Efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas". Berdasarkan pada pernyataan tersebut bahwa efektivitas terkait dengan pencapaian sasaran atau tujuan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi memiliki tujuan tertentu. Bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.. Pandangan tentang Efektivitas merupakan pencapaian suatu kegiatan sesuai dengan rencana. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang telah direncanakan pula. Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, akan menunjang pencapaian tujuan secara kelompok. Hal ini

dikarenakan setiap organisasi terbagi menjadi beberapa bagian atau kelompok. Sementara itu, pencapaian tujuan kelompok akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.²⁵

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

a. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Beberapa prinsip perlu diterapkan secara efektif agar rekrutmen yang realistik menemukan pelamar yang diinginkan. Perusahaan yang menggunakan informasi pekerjaan yang realistic haruslah :

- 1) Pemilihan sarana yang dipakai untuk menyampaikan informasi tentang pekerjaan secara hati-hati

²⁵ Tampubolon, Biatna.D. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 9-9001-2001*. (Jurnal Standarisasi No.9, 2007) h.75

- 2) Mencoba tidak membangkitkan kebutuhan pelamar untuk mengetahui informasi tersebut dalam situasi yang tidak tepat
- 3) Menyertakan informasi yang jelas pada proses rekrutmen
- 4) Melunakkan jumlah informasi yang realistis sehingga kandidat tidak akan merasa tidak berdaya
- 5) Mengakui bahwa rekrutmen yang realistis tidak dapat menggantikan program organisasional yang lain seperti praktik seleksi yang ketat dan program pelatihan
- 6) Humas rekrutmen. Kemampuan memikat pelamar yang memenuhi syarat dipengaruhi oleh kesan publiknya
- 7) Perekrut yang efektif. Keberhasilan aktifitas rekrutmen perusahaan sangat dipengaruhi oleh kompetensi perekrut dibandingkan faktor tunggal lainnya
- 8) Pengaruh pasar tenaga kerja. Proses rekrutmen dipengaruhi oleh kondisi pasar tenaga kerja. Disaat perekonomian bertumbuh pesat dan angka pengangguran rendah, perekrutan sangatlah sulit
- 9) Pilihan yang bersifat jabatan. Efektifitas strategi rekrutmen sangat dipengaruhi oleh pilihan pribadi. Preferensi jabatan membatasi kemampuan perekrut

memikat para pelamar untuk pekerjaan yang ditawarkan.

- 10) Penyaringan. Setelah berbagai lamaran kerja diterima,
- 11) lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang tidak memenuhi syarat.
- 12) Kelompok pelamar. Kelompok pelamar (applicant pool) terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan kerja dan mungkin merupakan kandidat yang lain untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk, organisasi harus mengolah informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa.

c. Metode dan Sumber-Sumber Rekrutmen

1) Metode Rekrutmen

Kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang dari dalam perusahaan dan posisi lainnya sangat mungkin diisi dari sumber luar. Metode rekrutmen dari dalam meliputi penempatan pekerjaan, inventarisasi keahlian, penawaran pekerjaan, rekomendasi karyawan. Metode rekrutmen dari luar mencakup dari kalangan lembaga pendidikan, penggunaan advertensi dan agen atau biro pencari kerja.

Secara umum, metode rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis metode sebagai berikut :²⁶

- a) Metode rekrutmen internal.
 - (1) *Job Posting* dan *Job bidding*
 - (2) Referensi pegawai lama
 - (3) Referensi suksesi/penggantian karyawan
- b) Metode rekrutmen eksternal
 - (1) Iklan (surat kabar, televisi, radio, dan lain-lain)
 - (2) Agen tenaga kerja
 - (3) Executive Search Firms/Headhunters.
 - (4) Hubungan dengan perguruan tinggi
 - (5) Magang

2) Sumber-Sumber Rekrutmen

a) Sumber Internal Perusahaan

Sumber internal perusahaan yaitu SDI yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan/lembaga itu sendiri. Dengan cara ini, mencari karyawan yang ada di dalam lingkungan perusahaan itu sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Perekrutan dalam perusahaan dapat dilakukan melalui :

²⁶ Ambar, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta ; Graha Ilmu, 2009), h. 185

(1) *Job posting programs*

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerjaan yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan-kesempatan semua karyawan yang berminat. Semua karyawan yang berminat untuk mengisi jabatan itu menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern.

(2) Perbantuan pekerja (*Departing Employees*)

Rekrutmen ini dapat dilakukan memulai perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang sudah ada). Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya, apabila pekerja yang diperbanyakan tersebut merupakan calon yang tepat, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan kosong tersebut.

b) Sumber Eksternal Perusahaan

Dari sumber eksternal dari luar organisasi perekrutan melalui:

- (1) Walk-ins dan Write-ins (Pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri) Walks-ink yaitu seseorang datang ke departemen sumber daya manusia untuk mengetahui lowongan pekerjaan apa yang sedang dicari, sedangkan

Write-ins yaitu pelamar menulis blangko pertanyaan yang sedang disediakan perusahaan.

- (2) Rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri, atau karyawan-karyawan perusahaan lain).
- (3) Pengiklanan (surat kabar, majalah, televisi, radio dan media lainnya).

d. Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan kegiatan dari upayapenarikan pegawai, seleksi dan penempatan yang intinya memperoleh pegawai yang berkualitas. Fungsi rekrutmen dalam perusahaan adalah merekrut staff atau pegawai agar perusahaan dapat menjalankan usahanya secara berkesinambungan.²⁶

Tujuan rekrutmen adalah untuk mengisi jabatan yang kosong yang perlu diisi untuk mempertahankan atau meningkatkan efektifitas kerja. Menurut Siagian program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan.²⁵ Tujuan rekrutmen yang sering disebutkan adalah memikat sekumpulan pelamar kerja. Upaya untuk mendapatkan

²⁶Teguh Wahyono, *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan*, Jurnal (Universitas Pembangunan Panca Budi) h.69

²⁵ Sondang P. Sigian, *Administrasi Kepegawaian Teori Motivasi dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Rineke Cipta, 1995, h. 102.

pegawai yang baik dan komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik juga diantaranya mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- 2) Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
- 3) Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan.
- 4) Program rekrutmen itu kreatif, imajinasi, dan inovatif.

Di dalam perusahaan, proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang akan dicapai. Secara garis besar tujuan rekrutmen adalah memenuhi kebutuhan perusahaan dalam hal Sumber Daya Insani (SDI). Proses rekrutmen ini diharapkan memungkinkan perusahaan memenuhi harapan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang memenuhi harapan mereka.

Menurut Simamora, terdapat beberapa tujuan rekrutmen yang ingin dicapai oleh perusahaan, yaitu²⁶ Menarik sejumlah pelamar kerja sehingga perusahaan dapat memiliki peluang lebih besar, memungkinkan perusahaan untuk memilih karyawan potensial sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan rekrutmen paska pengangkatan adalah penghasilan karyawan adalah pelaksana yang baik dan tetap dengan perusahaan untuk waktu yang panjang.

²⁶ Simamora "Tujuan Rekrutmen" (<https://adalah.co.id/rekrutmen/>) diakses pada 20 Mei 2020

Dengan proses perekrutan ini maka diharapkan memiliki efek luberan (*spillover effects*) yang berarti bahwa citra perusahaan meningkat sehingga pelamar yang tidak berhasil dapat memiliki kesan positif terhadap perusahaan. Berdasarkan dari poin-poin diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen secara umum adalah mendapatkan karyawan yang dapat memenuhi jabatan atau posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

4. Hubungan Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Rivai rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan (*qualified*) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Penarikan (recruitment) adalah masalah yang penting dalam pengadaan tenaga kerja". Jika berhasil artinya banyak pelamar yang memasu

kan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar. Karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. pendapat Castetter dalam Tirawati yang mengemukakan bahwa "pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah,

ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat, perilaku anti organisasi, dan masa kerja jabatan yang tidak pasti”.

Sistem rekrutmen sering digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja karyawan seperti profesional, manajerial atau senior manajer. Organisasi akan mempromosikan karyawan yang memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan untuk ke jenjang yang lebih tinggi. Karena kompetensi merupakan suatu kecakapan dan kemampuan individu dalam mengembangkan dan menggunakan potensi- potensi dirinya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan organisasi atau tuntutan dari pekerjaan yang menggambarkan satu kinerja.

Kompetensi dapat juga digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan tolok ukur penilaian kinerja. Sehingga system pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah, karyawan dapat dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, tingkat kompetensi dan kinerjanya.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk merefleksikan efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan. Kecenderungan organisasi menggunakan beberapa kompetensi seperti, komunikasi, kerja sama kelompok, kepemimpinan, dan pemputusan keputusan secara analitis dalam

pekerjaan sebagai refleksi efisiensi dan efektifitas individu dalam menggunakan *knowledge* dan *skill*.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan kompetensi sumber daya manusia dapat digunakan untuk mengarahkan karakteristik individu dalam menyeleksi pekerjaan yang diembannya. Kompetensi komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis merupakan factor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel kinerja *Bernardin* dan *Russel* memberikan pengertian performance atau kinerja sebagai berikut²⁷: "*Performance is defined as the record of outcome prodeced on a sfecified job function or activity during time period*". Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Terdapat beberapa indikator kinerja yang biasanya dinilai untuk mengungkapkan kinerja karyawan.

5. Hubungan Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Untuk dapat meningkatkan kualitas kerja, maka salahsatu yang perlu diperhatikan yaitu rekrutmen. Menurut hasibuan menegaskan bahwa rekrutmen karyawan hendaklah memperhatikan azaz rekrutmen orang-orang yang tepat dan untuk jabatan yang tepat atau *the right man inthe right place the right man behind the right job*.²⁸ Menurut Malthis rekrutmen adalah proses pengumpulan sejumlah pelamar yang berkualifikasi, yang bagus untuk perkerjaan di dalam suatu organisasi. prinsip *the right man on the right place*

²⁷ Mathis dan Jackson, , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jilid 1, Salemba. 2009) h.5

²⁸ Husnawati Rahman, *Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Batara Indah Makassar*. Jurnal STIE YPUP Makassar h.284

merupakan suatu pegangan bagi manager personalia dalam menempatkan tenaga kerja di dalam perusahaan. Kegiatan yang termasuk dalam ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan kegiatan dari upaya penarikan karyawan, seleksi dan penempatan yang intinya memperoleh karyawan yang berkualitas.

Agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan lancar dan memperoleh pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan, maka perencana dapat mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Pertimbangan Hukum (*Legal Consideration*)
- b) Tanggung Jawab Perekrutan (*Responsibility Recruiting*)
- c) Kebereagaman Karyawan (*Diverse Workesrs*)
- d) Visibilitas Perekrutan (*Viability Recturing*)

Dalam menempatkan karyawan yang lulus dari perekrutan perusahaan perlu melakukan pertinjauan pengembangan sumber daya insani yang mempunyai kualitas. Menurut flippo tentang kualitas kerja sebagai berikut “meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja karyawan, tetapi pada intinya efektifitas dan efesiensi menjadi ukuran yang umum”.

Kualitas sumber daya insani memiliki manfaat yang ditinjau dari pengembangan perusahaan.

- a) Perbaikan kinerja.
- b) Penyesuaian kompensasi.
- c) Keputusan penempatan.

- d) Kebutuhan pelatihan.
- e) Perencanaan dan pengembangan karir.
- f) Efisiensi proses penempatan staf.
- g) Kesempatan kerja yang sama.

Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. proses perekrutan harus benar-benar dilakukan karena menyangkut proses jangka panjang dari tenaga kerja. Tanpa adanya rekrutmen maka kualitas kerja karyawan tidak akan optimal. Korelasi antara rekrutmen dan kualitas kualitas kerja karyawan sangat berhubungan Bila rekrutmen ditingkatkan maka kualitas kerja karyawan meningkat.²⁹

6. Hubungan Antara Kualitas Kerja dan Prestasi Kerja.

Kualitas kerja seseorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya diperusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang dimaksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDI yang di miliknya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

²⁹Husnawati Rahman, "Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan..."Jurnal STIE YPUP Makassar h.282

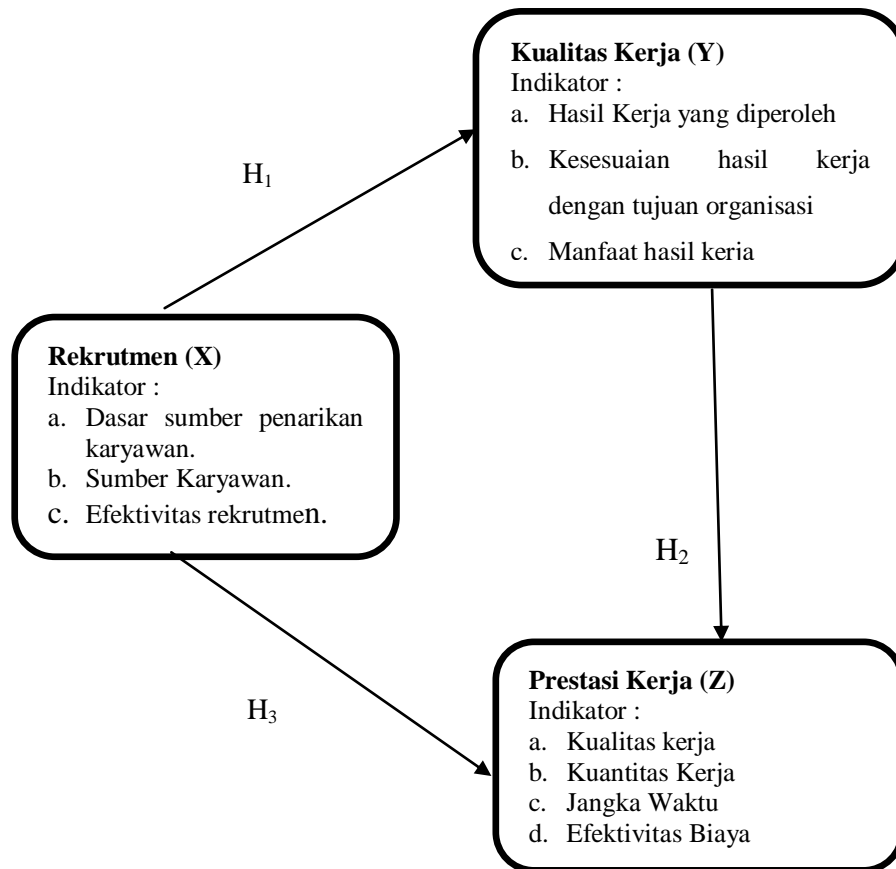
Kualitas sumber daya insani dapat mengacu kepada:³⁰

- 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 di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c) *Abilities*, yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Prestasi kerja bagi karyawan disuatu perusahaan sangat penting, demikian juga menciptakan suatu prestasi kerja impian dan harapan yang harus dicapai. Tentunya perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Prestasi kerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh atasan maupun perusahaan. dan tentunya jika seseorang karyawan mendapatkan prestasi yang baik dia akan mendapatkan *reward* atau hadiah dari perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak selamanya baik, ada juga yang buruk maka dari itu setiap karyawan suatu organisasi atau perusahaan pasti akan berusaha untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

³⁰ Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Mekel, Jantje L. Sepang "Pelatihan, disiplin, dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (persero) area Manado" Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado 2014 h.937

B. Kerangka Berfikir



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Keterangan:

- → = Menunjukkan arah pengaruh variabel X (rekrutmen) terhadap Y (kualitas kerja), X (rekrutmen) terhadap Z (prestasi kerja), dan X (rekrutmen) terhadap Y (kualitas kerja) dan Z (prestasi kerja).
- = Menunjukkan variabel X, Y, dan Z dimana variabel X (rekrutmen), Y (kualitas kerja), dan Z (Prestasi kerja).

C. Hipotesis

Hipotesis yaitu alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi masalah yang diajukan dalam penelitian. Dugaan jawaban tersebut merupakan

kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukan itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran, hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan kerangka penelitian diatas, dapat dirumuskan sebagai berikut: Rekrutmen (X), Kualitas Kerja (Y), Prestasi Kerja (Z).

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka diperoleh hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ha1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan.

H01 :Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan.

Hipotesis 2

Ha2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan.

H02: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel rekrutmen prestasi kerja karyawan.

Hipotesis 3

Ha3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja karyawan.

H03: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh rekrutmen di PT BPRS Adam Kota Bengkulu Terhadap kualitas dan prestasi kerja karyawan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif karena akan mendeskripsikan suatu permasalahan antara pengaruh (variabel X) terhadap (variabel Y dan Z) secara kuantitatif atau didasarkan pada ukuran kuantitas atau jumlah.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena obyektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di mulai pada awal bulan Desember 2019 sampai dengan bulan November 2020. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. BPRS Adam Kota Bengkulu.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT BPRS Adam Kota Bengkulu pada divisi Human Resource Departemen (HRD) atau divisi Sumber Daya Insani (SDI)

dan karyawan, lebih khususnya, karena populasi yang dibutuhkan untuk mendapatkan sampel dilihat dari karyawan.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BPRS Adam, ini ditujukan agar memudahkan pengambilan data karena karyawan yang dibutuhkan yang sudah menjadi karyawan di PT. BPRS yang berjumlah 14 karyawan. Dalam hal ini menggunakan populasi berhingga.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi.¹⁸ Dalam pengambilan sampel teknik yang digunakan adalah formula generic. Untuk penelitian ini sampel yang diambil sebagai bahan penelitian adalah sebagian karyawan di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu dengan perhitungan menggunakan rumus n sebagai berikut:¹⁹

$$n = \frac{Nz^2\sigma^2}{(N-1)e^2 + z^2\sigma^2}$$

Keterangan

N = 14 Orang (Populasi)

z = 1,95 (dengan nilai $\alpha = 5\%$)

σ^2 = $p(1-p) = 0,5(1-0,5) = 0,25$ (populasi menyebar normal $p = 0,5$)

e = $5\% = 0,05$

¹⁸ Sugiyono. "Metode Penelitian". (Bandung: Alfabeta, 2003). h. 81

¹⁹ Maman A. Djauhari. *Ukuran Sampel US: Formula Generic bagi Praktisi Sains Sosial*. (ITB Press: Bandung 2020). h. 77

$$n = \frac{(14)(1,95^2)(0,25)}{(14 - 1)(0,05^2) + (1,95^2)(0,25)}$$

$$n = \frac{(14)(3,8)(0,25)}{(13)(0,000025) + (3,8)(0,25)}$$

$$n = \frac{13,3}{0,000325 + 0,95}$$

$$n = \frac{13,3}{0,950325} = 13,995$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka banyaknya sampel dapat ditetapkan sebanyak 14 responden.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data dapat diperoleh langsung dari personil yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada karyawan karyawan di Bank Adam Kota Bengkulu.

b. Data Sekunder

Disini data sekunder didapat dari literatur berupa dokumen-dokumen ilmiah, majalah, literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah seperti profil Bank Adam Kota Bengkulu, buku dan jurnal, skripsi yang mendukung penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan gambaran umum tentang apa yang akan diteliti di PT BPRS Adam Kota Bengkulu.

b. Wawancara

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur dengan berpedoman kepada daftar pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini digunakan wawancara berstruktur yang langsung ditanyakan kepada karyawan terkait.

c. Kuisisioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.¹ Dalam hal ini kuisisioner ini berguna untuk penghitungan jawaban dari variabel-variabel yang diteliti. Pada kuisisioner berguna untuk mengumpulkan data pribadi karyawan mengenai sistem rekrutmen lalu di hubungkan dengan kualitas kerja dan prestasi kerja mereka di PT BPRS Adam Kota Bengkulu .

¹ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. (Jakarta: Gaung. Persada Press. 2008) h.7

d. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian. Dokumentasi berupa catatan, buku, agenda, serta foto-foto kegiatan. Metode dokumentasi penelitian ini, dipergunakan untuk melengkapi data dari hasil wawancara dan hasil pengamatan.

E. Variabel

a. Variabel Bebas (X) (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang diduga sebagai sebab munculnya variabel yang lain (variabel terikat). Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Rekrutmen (Variabel X).

b. Variabel Terikat (Y) (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel respon atau output. Variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah kualitas kerja (Y) dan prestasi kerja (Z) PT. BPRS Adam Kota Bengkulu..

F. Instrument Penelitian

Data diambil dari responden melalui wawancara dan dengan pemanfaatan SPSS untuk membantu analisis data dari kuesioner. Responden menilai setiap pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Item
1.	Kualitas Kerja (Y)	Hasil kerja yang diperoleh	1,2	2
		Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi	3,4	2
		Manfaat hasil kerja	5,6	2
2.	Prestasi Kerja (Z)	Kualitas Kerja	7,8	2
		Kuantitas Kerja	9,10	2
		Jangka Waktu	11,12	2
		Efektivitas Biaya	13,14	2
3.	Rekrutmen (X)	Dasar sumber penarikan karyawan.	15,16	2
		Sumber Karyawan.	17,18	2
		Efektivitas rekrutmen	19,28	2

G. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data yang diperoleh dari responden digunakan analisis kuantitatif, yaitu analisa berdasarkan metode statistic dan mengklarifikasikan data ke dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel untuk mempermudah analisa. Data yang diperoleh akan diuji menggunakan teknik statistik Parametris, serta dibutuhkan beberapa hal untuk diuji agar bisa menjawab rumusan masalah yang berlaku.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.² Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.³ Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,06

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal,

² Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009) h.49

³ Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate...* h. 45

untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.⁴ Data pengambilan keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas, sedangkan jika data menyebar lebih jauh dan tidak mengikuti arah garis maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Shapiro-Wilk* karna jumlah sampel dalam penelitian ini < 100 .

b. Uji Linieritas

Pengujian Linieritas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimate, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi $f > 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan teknik statistik untuk menguji hubungan kasualantara dua atau lebih variabel, berdasarkan persamaan linier, teknik ini dikembangkan sejak tahun 1939 oleh Sewall Wright. Hubungan kasual ini ada yang langsung $X \rightarrow Z$ dan juga ada yang tak langsung tetapi memiliki variabel

⁴ Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 edisi kelima*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2011) h.160

antara Y ialah $X \rightarrow Y \rightarrow Z$. Jalur yang digambarkan dengan tanda panah ini merupakan \rightarrow hipotesis yang akan di uji berdasarkan data lapangan.

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).²⁰

Berbeda dengan korelasi dan regresi, analisis jalur mempelajari apakah hubungan yang terjadi disebabkan oleh pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, mempelajari ketergantungan sejumlah variabel dalam suatu model (model kausal), dan menganalisis hubungan antar variabel dari model kausal yang telah dirumuskan oleh peneliti atas dasar pertimbangan teoritis.

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kualitas antar variabel independen, intervening dan dependen. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah rekrutmen (X), kualitas Kerja (Y) dan prestasi kerja karyawan (Z). Berikut model analisis jalur dalam penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

a. Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan melakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*path*

²⁰ Riduwan dan Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*, Cetakan ke-6, (Bandung, Alfabeta, 2014), h. 2

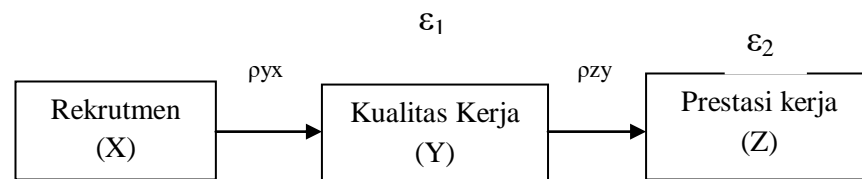
analysis). Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Riduwan dan Kuncoro adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

$$\text{Struktur: } Y = \rho_{yX_1} X_1 + \rho_{yX_2} X_2 + \rho_{yX_3} X_3 + \rho_{yX_4} X_4 + \\ \rho_{yX_5} X_5 + \rho_{yX_6} X_6 + \rho_{yX_7} X_7 + \rho_{y\epsilon_1} \epsilon_1$$

$$Z = \rho_{zy} Y + \rho_{z\epsilon_2} \epsilon_2$$

- 2) Menghitung koefisien regresi jalur yang didasarkan pada koefisien regresi. Menggambar diagram jalur lengkap
- 3)



Gambar 3.2
Pengaruh X melalui Y terhadap Z

Keterangan:

X : Rekrutmen

Y: Kualitas Kerja

Z : Prestasi Kerja

$\rho(\text{rho})$: koefisien masing – masing variabel

ρ^{yx}_1 : Koefisien jalur rekrutmen terhadap kualitas kerja dan prestasi kerja karyawan

ρ^{zx}_1 : Koefisien korelasi antara variabel independen

ε (epsilon) : faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen (diluar yang dipengaruhi yang tidak diteliti).

- 4) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) Uji secara keseluruhan hipotesis statistic dirumuskan sebagai berikut:

$$H_a: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yxk} \neq 0$$

$$H_o: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yxk} = 0$$

- a) Kaidah pengujian signifikansi secara manual: Menggunakan Tabel

F.

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2_{yxk}}{k (1 - R^2_{yxk})}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel eksogen

R^2_{yxk} = R square

Jika F hitung \geq F tabel, maka tolak H_o artinya signifikan

Jika F hitung \leq F tabel, terima H_o artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikan (α) = 0,005

- 5) Mencari nilai F tabel menggunakan Tabel F dengan rumus:

$$F \text{ tabel} = F \{(1-\alpha) (dk=k), (dk=n-1)\} \text{ atau } F \{1-\alpha) (v1=k), (v2=n-k-1)\}$$

Cara mencari F tabel : nilai (dk=k) atau v1 disebut nilai pembilang nilai (dk=n-k-1) atau disebut nilai penyebut.

b) Kaidah pengujian hipotesis signifikansi: Program SPSS

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan

6). Menghitung koefisien jalur secara individu

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistic berikut:

$$H_a: \rho_{yx1} > 0$$

$$H_0: \rho_{yx1} = 0$$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus:

$$t_k = \frac{p_k}{sep_k} ; (dk = n - k - 1)$$

Keterangan:

Statistik se p_{x1} diperoleh dari hasil komputasi pada SPSS untuk analisis regresi setelah data ordinal ditransformasi ke interval.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas Sig dengan dasar

pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \leq \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
 2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau $[0,05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.
- 7). Meringkas dan menyimpulkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan PT. BPRS Adam Kota Bengkulu

Sejarah berdirinya, PT. BPRS Adam berdiri berdasarkan UU No.7 Tahun 1992 tentang perbankan dan peraturan pemerintah (PP) No. 72 Tahun 1992 mengenai bank berdasarkan prinsip bagi hasil. Namun setelah terjadi perubahan BPRS diatur dalam UU No. 10 Tahun 1998. Untuk kegiatannya sendiri BPRS yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah selanjutnya diatur menurut surat keputusan direktur Bank Indonesia No.32/3/KEP/DIR/1999 tentang Bank Perkreditan Rakyat berdasarkan prinsip syariah.

Bank perkreditan rakyat berdasarkan prinsip syariah (BPRS) Adam berdiri berdasarkan izin OJK (Otoritas Jasa keuangan) dengan No. Kep-9/D.03/2007 tanggal 03 April 2017, Bank Syariah Adam resmi beroperasi tanggal 21 April 2017. Motto, Visi dan Misi PT. BPRS Adam Bengkulu:

Motto:

Dalam gerak dan langkah BPRS Adam ini memiliki semboyan "Ikonah Bank Syariah Kito".

Visi:

Menjadi lembaga usaha perbankan yang profesional dan mampu mendorong peningkatan taraf hidup masyarakat, serta mampu bersaing dan menguasai pasar didaerahnya.

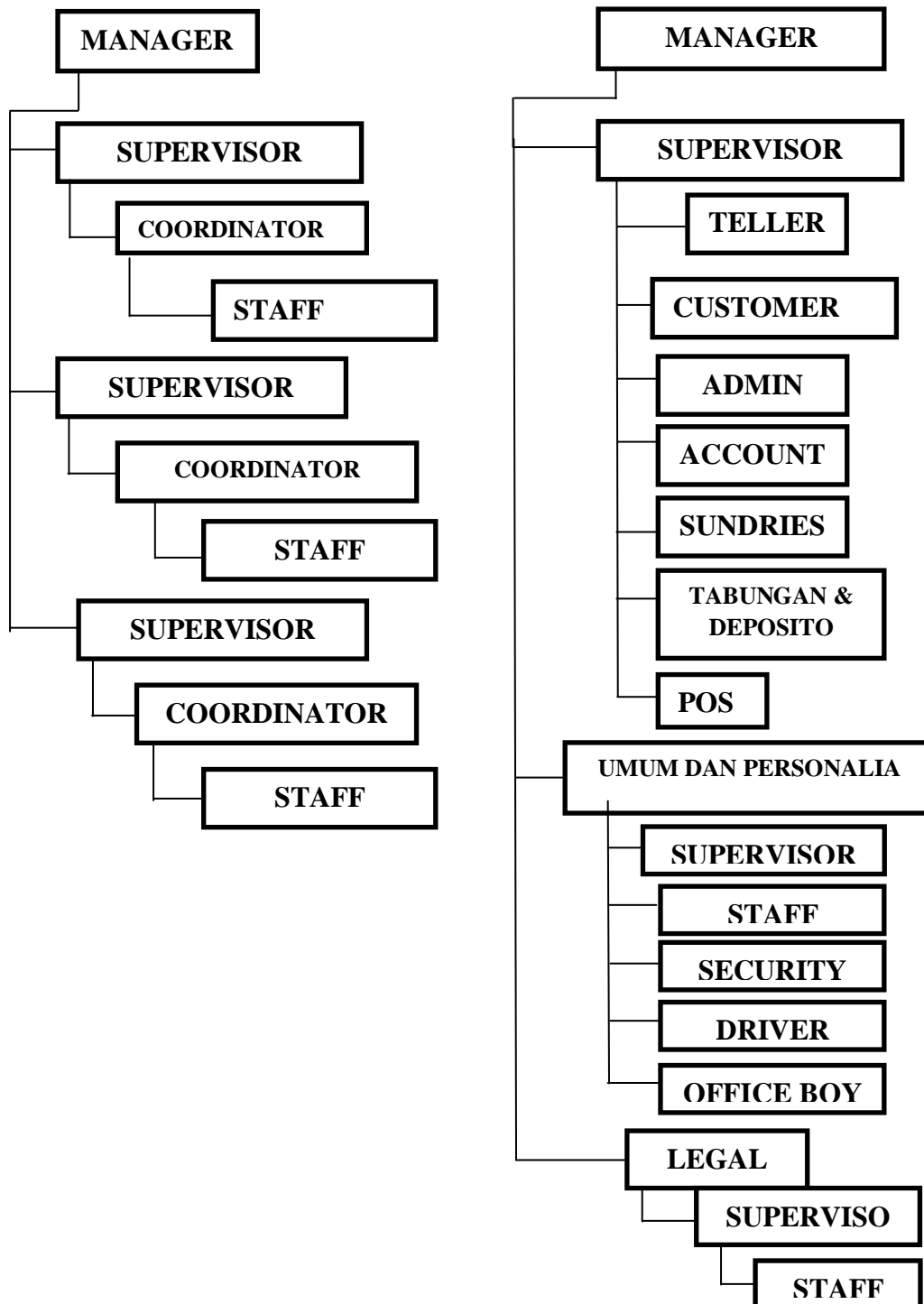
Misi:

- Mampu menyediakan kebutuhan permodalan usaha mikro kecil dan memberikan bimbingan untuk mengembangkan usaha mereka.
- Memberikan kepuasan pelayanan yang tinggi melalui SDM dan teknologi.
- Memberikan jasa produk yang bersaing dan berkembang.

2. Struktur Organisasi dan Manajemen

Sebagai alat manajemen untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam suatu perusahaan, perusahaan tersebut pasti memiliki struktur organisasi. Dimana struktur organisasi itu menentukan susunan wewenang dan tanggung jawab yang ada didalam perusahaan dan bagian yang lainnya saling berinteraksi membentuk suatu kerjasama. Dengan demikian struktur organisasi perusahaan dapat membantu menjelaskan tugas dan kedudukan masing-masing karyawan dalam bekerjasama untuk mencapai suatu organisasi.

Adapun struktur organisasi PT. BPRS Adam Bengkulu yang dapat dilihat pada lampiran. Penjelasan mengenai masing-masing unit dalam struktur organisasi akan diuraikan secara lebih rinci dibawah ini, yaitu:



Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. BPRS SYARIAH ADAM

Sumber : Buku Dokumen di Bank Adam 2019

Struktur diatas dapat dijelaskan yaitu:

1. Collection yaitu bagian yang menagih nasabah
2. Lending yaitu penyaluran yang memberikan kredit atau pembiayaan
3. Funding yaitu penghimpunan yang mencairkan deposito dan tabungan
4. Loan yaitu admin untuk mendebitkan rekening nasabah dan setiap harinya. Harus ada laporan (Tabungan Wadiah Adam/Umum dan Tabungan Wadiah Pembiayaan Mitra/Warung).

3. Produk dan Operasional PT. BPRS ADAM Bengkulu

a. Produk Penghimpunan Dana

- 1) Tabungan Wadiah Mitra Adam : diperuntutkan untuk masyarakat umum dengan
- 2) setoran minimal Rp. 10.000,-.
- 3) Tabungan Pelajar Bank Adam: tabungan yang di peruntutkan bagi para pelajar di kota Bengkulu dengan setoran minimal Rp. 10.000,-
- 4) Tabungan Haji dan Umrah: tabungan ini di peruntutkan bagi masyarakat yang mempunyai keinginan untuk ibadah haji dan umrah.
- 5) Deposito Mudharabah: adalah salah satu cara berinvestasi berjangka yang merupakan solusi dalam perencanaan keuangan dan yang sesuai dengan prinsip syariah, dengan bagi hasil yang menarik dan setoran awal Rp. 10.000,-.

b. Keunggulan Menabung dan Deposito Bank Adam

- 1) Aman karena dijamin LPS (Lembaga Penjamin Simpanan) sampai dengan 2 Miliar.

- 2) Bebas biaya administrasi bulanan.
- 3) Bebas nominal yang di tabungkan tidak ditentukan jumlahnya.
- 4) Fasilitas antar jemput dengan transaksi min. 5 juta.
- 5) Diberikan bagi hasil yang menarik dan menguntungkan.
- 6) Lebih berkah Karena dikelola dengan prinsip syariah.
- 7) Proses pembukaan rekening yang mudah dan tidak berbelitbelit dan bebas antrian. Dengan syarat untuk pembukaan rekening cukup membawa foto copy ktp/sim yang masih berlaku dan mengisi formulir yang tersedia.

c. Produk Pembiayaan PT. BPRS Adam Bengkulu.

- 1) Mudharabah: Yaitu pembiayaan dengan skema jual beli.
- 2) Pembiayaan Warung Mikro: Pembiayaan ini diperuntukkan untuk para pemilik warung mikro yang ada dikota Bengkulu, dalam pembiayaan ini nasabah akan mendapatkan barang dagangan sesuai dengan kebutuhan, dimana pembiayaan sampai dengan 5 juta jaminan berupa barang dagangan diatas 5 juta harus disertai agunan.
- 3) Pembiayaan Konsumtif: Pembiayaan ini diperuntukkan untuk bagi nasabah yang ingin menggunakan keperluan konsumtif, seperti : pembelian laptop, rumah, dll.
- 4) Pembiayaan untuk UMKM: Pembiayaan ini di peruntukkan bagi masyarakat yang mempunyai usaha kecil dan industry rumah tangga. Seperti: pembuatan kerupuk, ternak itik, dll.

- 5) Mudharabah/Musyarakah: Yaitu pembiayaan dengan system bagi hasil sesuai dengan kesepakatan antar pihak bank dan nasabah, seperti: untuk proyek pemerintah dan swasta.
 - 6) Ijarah multi jasa: Yaitu pembiayaan yang diperuntukkan berdasarkan atas manfaat yang didapat, seperti: pembiayaan haji, umroh, pendidikan dan lainnya.
- d. Syarat Permohonan Pembiayaan
- 1) Mengisi formulir pembiayaan.
 - 2) Pas Photo 3x4 suami istri (2 lembar).
 - 3) Foto copy ktp suami istri (2 lembar).
 - 4) Foto copy KK dan Buku Nikah (2 lembar).
 - 5) Foto copy anggunan (sertifikat dan BPKB) disertai dengan pajak NJOP.
 - 6) Surat keterangan usaha.
 - 7) NPWP (untuk diatas 50 juta).
 - 8) Daftar kebutuhan barang (untuk murabahah).

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Adapun metode yang digunakan pada uji validasi ini menggunakan korelasi *Corrected Item-Total Corellation* dimana alat ukur dikatakan dapat dilihat pada tabel 4.1

Sedangkan uji reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik Cronbach Alpha, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai Cronvach Alpha $<0,050$. Hasil uji reliabilitas pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas		Nilai Sig	Rtabel	Keterangan	Cronbc h Alpha	Keterangan
	Item	Korelasi					
X (Rekrutmen)	X.1	0,799	0,001	0.532	Valid	0,888	Reliabel
	X.2	0,739	0,003	0.532	Valid		
	X.3	0,686	0,007	0.532	Valid		
	X.4	0,739	0,003	0.532	Valid		
	X5	0,799	0,001	0.532	Valid		
	X6	0,675	0,008	0.532	Valid		
	X7	0,799	0,001	0.532	Valid		
	X8	0,799	0,001	0.532	Valid		
	X9	0,675	0,008	0.532	Valid		
Y (Kualitas Kerja)	Y1	0,582	0,029	0.532	Valid	0,890	Reliabel
	Y2	0,878	0,000	0.532	Valid		
	Y3	0,581	0,029	0.532	Valid		
	Y4	0,769	0,001	0.532	Valid		
	Y5	0,779	0,001	0.532	Valid		
	Y6	0,765	0,001	0.532	Valid		
	Y7	0,708	0,005	0.532	Valid		
	Y8	0,765	0,001	0.532	Valid		
	Y9	0,878	0,000	0.532	Valid		
Z (Prestasi Kerja)	Z1	0,888	0,000	0.532	Valid	0,922	Reliabel
	Z2	0,788	0,001	0.532	Valid		
	Z3	0,888	0,000	0.532	Valid		
	Z4	0,674	0,008	0.532	Valid		
	Z5	0,701	0,005	0.532	Valid		
	Z6	0,543	0,045	0.532	Valid		
	Z7	0,881	0,000	0.532	Valid		

Variabel	Validitas		Nilai Sig	Rtabel	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
	Item	Korelasi					
	Z8	0,674	0,008	0.532	Valid		
	Z9	0,785	0,001	0.532	Valid		
	Z10	0,788	0,001	0.532	Valid		

Berdasarkan output korelasi diatas nilai r hitung (nilai person correlations) pada tiap item-item dinyatakan lebih besar dari r tabel yang memiliki signifikansi 5% dan 14 responden yaitu sebesar 0,532, maka r hitung lebih besar dari r tabel sehingga semua item dinyatakan valid.

Di lihat dari tabel 4.5 hasil pengujian reliabilitas di atas, diperoleh nilai Cronbach alpha X terkait dengan aspek rekrutmen adalah $0,775 > 0,286$ maka instrumen variabel dinyatakan reliabel. Y terkait dengan kualitas kerja diperoleh nilai Cronbach Alpha adalah $0,775 > 0,286$ maka instrumen variabel dinyatakan reliabel. Z terkait dengan prestasi kerja diperoleh nilai Cronbach Alpha adalah $0,778 > 0,286$ maka instrumen variabel dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Shapiro-Wilk*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal. Hasil pengujian untuk membuktikan distribusi normal dapat dicermati pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Uji Normalitas

Variable	Sign	Keterangan
X (Rekrutmen)	0,134>0,05	Normal
Y (Kualitas Kerja)	0,115 >0,05	Normal
Z (Prestasi Kerja)	0,162 >0,05	Normal

Sumber: Data diolah, SPSS, 16.0

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi Variabel X 0,134> 0,05 variabel Y 0,115>0,05, dan variabel Z 0,162>0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimate, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi 0,05, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y. Berdasarkan nilai signifikansi (sig): dari output diperoleh nilai:

Tabel 4.3
Uji Linieritas

Variable	Nilai Sig. Linier
X-Y	0.905>0,05
X-Z	0.964>0,05
Y-Z	0.092>0,05

Sumber: Data diolah, SPSS,16.0

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh nilai sig dari semua variable > 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel Rekrutmen (X), Kualitas Kerja (Y), dan

Prestasi kerja (Z).asumsi linier dalam instrumen penelitian ini terpenuhi. Maka ada hubungan linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel independent.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Jalur

Analisis jalur dilakukan dengan regresi menggunakan program SPSS versi 16 for windows. Dengan melakukan regresi sederhana pengaruh variabel X terhadap Y. Kemudian untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung maka dengan mengkalikan nilai pengaruh langsung (koefisien beta terstandarisasi) pada persamaan pertama dengan nilai pengaruh langsung (koefisien beta terstandarisasi) pada persamaan kedua.

1. Analisis Jalur model 1

a. Regresi Variabel X terhadap Y

Tabel 4.4

Coefficients Uji Jalur Variabel X terhadap Y

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.200	9.670		1.262	.231
	Rekrutmen	.739	.259	.636	2.855	.014

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Data diolah, SPSS,16.0

Dari tabel coefficients diketahui nilai sig dari kedua variabel yaitu X 0,014 lebih besar dari 0,05, hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1, yakni variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y.

Tabel 4.5
Model Summary Uji Jalur Variabel X terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.355	2.979

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Sumber: Data diolah, SPSS, 16.0

Besarnya nilai R square pada tabel model summary diatas adalah 0,405, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Y adalah sebesar 40,5% sementara sisanya 50,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,405)} = 0,771$

Analisis pengaruh X terhadap Y, dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X sebesar $0,014 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikansi X terhadap Y. hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak

b. Regresi Variabel X terhadap Z

Tabel 4.6
Coefficients Uji Jalur Variabel X terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.808	12.389		.469	.648
	Rekrutmen	.986	.332	.651	2.972	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, SPSS, 16.0

Dari tabel coefficients diketahui nilai sig dari kedua variabel yaitu X 0,012 lebih besar dari 0,05, hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi

model 1, yakni variabel X berpengaruh signifikan terhadap Z.

Tabel 4.7
Model Summary Uji Jalur Variabel X terhadap Z

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.376	3.817
a. Predictors: (Constant), Rekrutmen				

Sumber: Data diolah, SPSS, 16.0

Besarnya nilai R square pada tabel model summary diatas adalah 0,424, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Z adalah sebesar 42,4% sementara sisanya 57,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,424)} = 0,758$

Analisis pengaruh X terhadap Z, dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X sebesar $0,012 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikansi X terhadap Z. Sehingga terdapat pengaruh signifikansi X terhadap Y. hal ini menunjukkan bahwa H_{a2} diterima sedangkan H_{o2} ditolak

2. Uji Regresi Model 2

a. Regresi Variabel X Melalui Y Terhadap Z

Tabel 4.8
Coefficients Uji Jalur Variabel X melalui Y terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.010	12.392		-.081	.937
	Rekrutmen	.573	.404	.378	1.418	.184

Kualitas Kerja	.559	.348	.429	1.607	.136
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Sumber: Data diolah, SPSS, 16.0

Dari tabel coefficientnts diketahui nilai sig dari kedua variabel yaitu X 0,184 lebih besar dari 0,05, dan variabel Y 0,136 lebih besar dari 0,05 hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2, yakni variabel X melalui Y terhadap Z tidak berpengaruh signifikan.

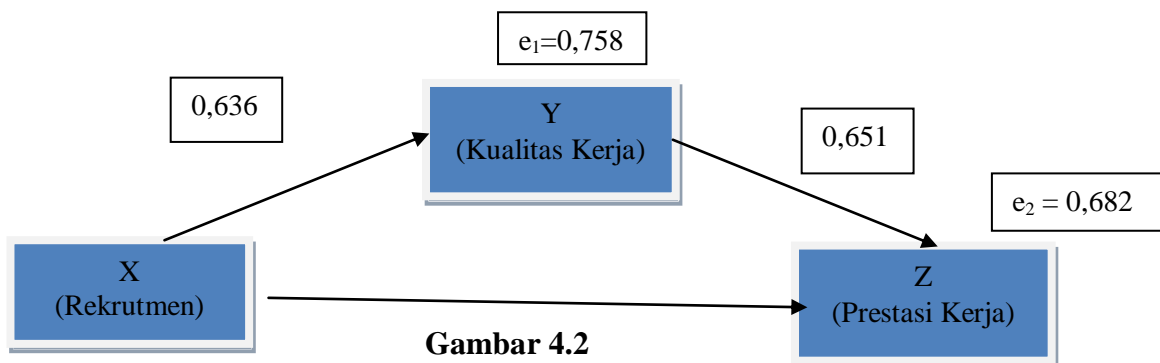
Tabel 4.9
Model Summary Uji Jalur Variabel X melalui Y terhadap Z

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.534	.449	3.588
a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja, Rekrutmen				

Sumber: Data diolah, SPSS, 16.0

Besarnya R Square yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,534, hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh X terhadap Y adalah sebesar 53,4% sementara sisanya 46,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{(1-0,534)} = 0,682$.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model sebagai berikut:



Gambar 4.2
Hubungan X terhadap Y dan Z

Analisis pengaruh X melalui Y terhadap Z, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Z sebesar 0,378. Sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu $0,636 \times 0,378 = 0,240$, maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,378 + 0,240 = 0,618$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,378 dan pengaruh tidak langsung 0,240 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung. Sehingga terdapat tidak pengaruh signifikansi X terhadap Y melalui Z hal ini menunjukkan bahwa H_{a3} diterima sedangkan H_{o3} ditolak. Hasil nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,424} = 0,758$, Sementara itu untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0,534} = 0,682$.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu dan diolah dengan menggunakan SPSS 16.0. menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kerja dengan ditandai dengan indikator rekrutmen yaitu (1) dasar sumber penarikan karyawan, (2) sumber karyawan, (3) efektivitas rekrutmen. Serta indikator kualitas kerja yaitu (1) hasil kerja yang diperoleh, (2) kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi, (3) manfaat hasil kerja, Sedangkan dalam penelitian pada PT. BPRS Adam Kota Bengkulu rekrutmen yang dulakukkan diketahui dengan baik dan jelas berapa karyawan yang dibutuhkan, serta kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja karyawan sesuai

dengan target perusahaan. kualitas kerja karyawan PT. BPRS Adam Kota Bengkulu juga dapat dilihat dari karyawan yang melaksanakan tugas sesuai rencana kerja dan melaksanakan dengan tepat waktu dan tepat sasaran (disiplin). Analisis menunjukkan nilai signifikansi X (Rekrutmen) terhadap Y (Kualitas Kerja) sebesar $0,014 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikansi X terhadap Y berarti hal ini menunjukkan hal diterima h_01 ditolak. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil peneliti Husnawati Rahman, menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen dengan variabel kualitas kerja.²¹

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada karyawan di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu dan diolah dengan menggunakan SPSS 16.0. menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan indikator prestasi kerja yaitu (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) jangka waktu, (4) efektivitas biaya, analisis menunjukkan nilai signifikansi X (Rekrutmen) terhadap Z (Prestasi Kerja) sebesar $0,012 < 0,05$ dengan berarti hal ini menunjukkan bahwa h_02 diterima dan h_02 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh signifikansi X terhadap Z. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian pada PT. BPRS Adam Kota Bengkulu prestasi kerja karyawan bisa dilihat dengan penyelesaian pekerjaan sesuai target kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari setelah mengikuti pelatihan serta tingkat pengetahuan karyawan itu sendiri. Diperkuat juga dengan hasil peneliti Ni Made Mely Cahyani, menemukan adanya pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik

²¹ Husnawati Rahaman. *Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Batara Indah di Makassar*. Jurnal Bisnis & Kewirausahaan Vol 4 No 3 (STIE YPUP Makassar : Makassar 2015) h.296

rekrutmen yang dilaksanakan oleh perusahaan maka akan semakin dapat meningkatkan prestasi kerja dalam bekerja.²² Begitupun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Imam Saputra yang juga membahas mengenai pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja dan hasil penelitiannya membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja.²³

Berdasarkan hasil penelitan yang telah dilakukan kepada karyawan di PT. BPRS Adam Kota Bengkulu dengan menganalisis pengaruh X (Rekrutmen) melalui Y (Kualitas Kerja) terhadap Z (Prestasi Kerja), diketahui dari hasil analisis uji jalur nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung.

²² Ni Made Mely Cahyani, *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Pestasi Kerja Karyawan*. Jurnal manajemen, vol 8 no 5, (Universitas Udayana:Bali 2019) h.2638

²³ Nur Imam Saputra. *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bni Kcu Makassar*. (Skripsi : UIN Alauddin Makassar 2017) h.75

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel X (rekrutmen) terhadap Y (kualitas Kerja) dengan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi X sebesar $0,014 < 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel X (rekrutmen) terhadap Y (prestasi kerja), dengan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi X sebesar $0,012 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikansi X terhadap Z.
- 3) Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X (rekrutmen), melalui Y (kualitas kerja), terhadap Z (prestasi kerja) dari hasil analisis uji jalur diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung.

B. Saran

Suatu penelitian akan memiliki arti jika dapat memberikan kontribusi atau manfaat bagi pembaca maupun penelitian berikutnya, atau penelitian yang selanjutnya diharapkan memasukkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini.

dari kesimpulan diatas dapat direkomendasikan beberapa hal untuk dijadikan saran:

1. Bagi pihak PT. BPRS Adam agar dapat mempertimbangkan dalam strategi

rekrutmen karyawan dengan memaksimalkan sistemnya

2. Bagi karyawan PT. BPRS Adam hendaknya dengan penelitian ini agar dapat mengetahui, memahami, meningkatkan lagi kualitas dan prestasi kerja.
3. Bagi peneliti lainnya, maka diharapkan dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya untuk meneliti pengaruh secara langsung antara rekrutmen dan, kualitas kerja dan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sudiro. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang. 2011.
- Ambar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2009.
- Cahyani Mely Made Ni Dan Utama Mudiarta Wayan “*pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan*’ E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5, 2019.
- Cahyani Mely Made Ni Dan Utama Mudiarta Wayan, “*pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan*’ E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5, 2019.
- Denis G. Lagale., P.A. Mekel, J.L.” *pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pada pt. Pln persero area manado*” Vol.2 No.2 Juni 2014.
- Departemen Agama, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Jakarta: [t.p.] 1971), h. 613
- Djauhari A Maman *Ukuran Sampel US: Formula Generic bagi Praktisi Sains Sosial*. (ITB Press: Bandung 2020).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Keenam*.
- Harnanto Endri . *Kompetensi SDM Bank dki syariah dan prngaruh terhadap perestasi kerja*. Jakarta. 2010.
- Imam,Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Keenam*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. 2012.

- Imam,Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005.
- Imam,Ghozali,. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 edisi kelima*. (Semarang: Universitas Diponegoro.
- Imam,Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2009.
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung. Persada Press. 2008.
- Isnawi. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Gaji, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri KCP Kayuagung*. Palembang. 2017.
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003, Edisi 1, Cet ke-4.
- Lagale Gregorius Lagale, Mekel Adeline Peggy , Dan L. Sepang Jantje “*pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (persero) area manado*” *jurnal Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Lagale Gregorius Lagale, Mekel Adeline Peggy , Dan L. Sepang Jantje, “*pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT.PLN (persero) area manado*” *Jurnal, (Universitassam Ratulangi Manado 2014)*.
- Malayu S.P, Hasibuan . *Manajemen Sumber daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi perkasa. 2002)

Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta, 2010.

Mathis dan Jackson, , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jilid 1, Salemba. 2009)

Mely Cahyani Ni Made , *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Pesta Kerja Karyawan*. Jurnal manajemen, vol 8 no 5, (Universitas Udayana:Bali 2019)

Nasiruddin, *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru*. Pekanbaru. Skripsi , Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim..2012

Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Rineka Cipta,2009.

P. Sigian Sondang, *Administrasi Kepegawaian Teori Motivasi dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Rineke Cipta, 1995.

Parmin,*pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen*,jurnal fokus bisnis, 2014.

Penilaian Kinerja Karyawan: *Definisi, Tujuan dan Manfaat*. Diakses pada Jurnal-sdmBlog.com. pada tanggal 1 November 2019.

Penilaian Kinerja Karyawan: *Definisi, Tujuan dan Manfaat*. Diakses pada www.Jurnal sdmBlog.com. pada tanggal 09 November 2010.

Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. BPFE.

- Preffer, Jeffrey. 2003. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Amara Books.
- Rahaman Husnawati. *Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Batara Indah di Makassar*. Jurnal Bisnis & Kewirausahaan Vol 4 No 3 (STIE YPUP Makassar : Makassar 2015)
- Rahman Husnawati yang berjudul *analisis sistem rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Batara indah di makassar*. Jurnal STIE YPUP Makassar.
- Rahman Husnawati, "*Analisis Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. BATARA Indh Di Makasar*" jurnal, (STIE YPUP Makassar).
- Rahyu, *metode trimming pada analisis jalur dalam penentuan model kausal loyalitas pelanggan toserba X*. (Universitas Pendidikan Indoesia, 2013)
- Rivai, veithzal. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. Jakarta :Raja Grafindo.
- S.P Hasibuan Malayu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*" edisi revisi, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2000), Cet II h 10.Mathis dan Jackson, , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jilid 1, Salemba. 2009).
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006).
- Saputra Iman Nur, "*pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan BNI KCU Makasar*". Makasar: skripsi sarjana, fakultas ekonomi dan bisnisislam..2017.

- Saputra Nur Imam. *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bni Kcu Makassar*. (Skripsi : UIN Alauddin Makassar 2017)
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Serife Zihni Eyupoglu Tulen Sanera. "The Job Satisfaction of Bank Employees in North Cyprus" *jurnal internasional*.
- Simamora. "Tujuan Rekrutmen" (<https://adalah.co.id/rekrutmen/>) diakses pada 20 Mei 2020.
- Sirait Justine T, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006.
- SP Hasibuan Malayu , *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007).
- Sriyanto dan Lukiyana, *pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening*, Jurnal, vol.4 No.1, Januari-Juni 2017.
- Sriyanto dan Lukiyana,"*pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening*",(jurnal internasional dan nasional.2017).
- Sriyanto dan lukiyana"*pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening*" Jurnal universitas 17 agustus 1945 jakarta.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011).

Suharsaputra Uhar, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung:Refika Aditama,2010).

Sutrisno, Edi.. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.*(Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009).

Veithzal, Rivai *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik.* (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2009)

Wahyono Teguh ,*Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan*, Jurnal (Universitas Pembangunan Panca Budi).

Observasi

Observasi dengan karyawan Bagian Manajemen Umum PT. BPRS Adam Kota Bengkulu

11 Oktober 2020 Pukul 09.30 WIB

L

A

M

P

I

R

A

N



INSTITUT AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
 Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

IDENTITAS MAHASISWA

NAMA : MEIKE UTAMI
 NIM : 1611140018
 PRODI : PERBAIKAN SYARIAH
 SEMESTER : 3A (TUJUH)

JUDUL YANG DIAJUKAN:

1. PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DI BANK BNI SYARIAH KOTA BENGKULU TERHADAP PRESTASI KERJA
2.
3.

II. PROSES KONSULTASI

- a. Konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan: No. 1 - P.O.K.

Pengelola Perpustakaan

[Signature] 23/12-19

- b. Konsultasi dengan Pembimbing Akademik

Catatan: dapat dilanjutkan

Pembimbing Akademik

[Signature]

- c. Tim Kelayakan Proposal

Catatan: Disetujui layak

Pembimbing Akademik

[Signature]

Ketua Tim

[Signature] 20/11-18
 Anwar Hartono

- d. Konsultasi dengan Kaprodi

Catatan: Perbaikan minor masalah

Kaprodi

[Signature] 21/12-19
 Yosy Anandiy, M.A

III. JUDUL YANG DIUSULKAN

Setelah konsultasi dengan Pengelola Perpustakaan, Pembimbing Akademik dan Kaprodi, dan Tim Kelayakan

Proposal, judul yang diusulkan adalah:

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DI BANK BNI SYARIAH KOTA BENGKULU TERHADAP PRESTASI KERJA

Bengkulu,

Mengetahui

Kajur. Ekonomi Islam

[Signature]
 Desy Israra, M.A

Nip. 197412012006042001

Mahasiswa


[Signature]
 MEIKE UTAMI

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Meike Utami
 NIM : 1611140018
 Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam / Perbankan Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
		→ sesuaikan cover kesya dgn judul yg di aslin dan skema! → penulisan di bagian → definisi uang yg kgsi pada yg → tabel jurnal di situ sudah! → klsn klsn, masalah dan produk kgsi. → disiplin itu... → syaria/mutari/ perbankan syaria!

Bengkulu,
 Penyeminar,



Andi Hartono, M. Kom

NIP. 2014128401





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pager Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53579 Faksimil (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Selasa, 04 February 2020
Nama Mahasiswa : Meike Utami
NIM : 1611140018
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam / Perbankan Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Pengaruh Sistem Rekrutmen di BNI Syariah Kota Bengkulu Terhadap Prestasi Kerja	 Meike Utami NIM: 1611140018	 Dr. Nurul Huk, M.A. NIP: 196606161995031003

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I



Dr. Nurul Huk, M.A.
NIP 196606161995031003

Catatan:
Mohon Berkas ini dikembalikan kepada Pengelola
Fotokopi dan Cap 1 (Satu) Rangkap



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53679 Faksimil (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0949/In.11/F.IV/PP.00.9/08/2020

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Andang Sunarto, Ph.D
NIP. : 197611242006041002
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Yetti Afrida Indra, M. Ak.
NIDN. : 0214048401
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan tesis skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Meike Utami
NIM : 1611140018
JURUSAN : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen di Bank BNI Syariah Bengkulu Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu

Pada Tanggal : 27 Agustus 2020

Dekan,

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

Nomor : 1281/In.11/F.IV/PP.00.9/10/2020

Lampiran : -

Perihal

: Permohonan Izin Penelitian

Bengkulu, 22 Oktober 2020

Kepada Yth.
Kepala KESBANGPOL Kota Bengkulu
di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan penyelesaian Program Studi Sarjana S.1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun Akademik 2020/2021 atas nama:

Nama : Meike Utami

NIM : 161 114 0018

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi data penulisan skripsi yang berjudul : "Pengaruh Rekrutmen di BPRS Adam Kota Bengkulu Terhadap Kualitas Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan"

Tempat penelitian: PT. BPRS Adam Kota Bengkulu

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Mengetahui
An. Dekan,
Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, M. A.
NIP. 196606161995031002



BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Melur No. 01 Nusa Indah Telp. (0736) 21801
BENGKULU

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/1410 /B.Kesbangpol/2020

Dasar : Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan : Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Nomor : 1281/In.11/F.1V/PP.00.9/09/2020 tanggal 22 Oktober 2020 perihal Izin Penelitian

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA

Nama : MEIKE UTAMI
NIM : 1611140018
Pekerjaan : Mahasiswa
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : Pengaruh Rekrutmen di BPRS Adam Kota Bengkulu Terhadap Kualitas Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan
Tempat Penelitian : PT. BPRS Adam Kota Bengkulu
Waktu Penelitian : 03 s.d 10 November 2020
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu

Dengan Ketentuan : 1. Tidak dibenarkan mengadakan kegiatan yang tidak sesuai dengan penelitian yang dimaksud.
2. Melakukan Kegiatan Penelitian dengan Mengindahkan Protokol Kesehatan Penanganan Covid-19.
3. Harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan belum selesai maka yang bersangkutan harus mengajukan surat perpanjangan Rekomendasi Penelitian.
5. Surat Rekomendasi Penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikianlah Rekomendasi Penelitian ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu
Pada tanggal : 3 November 2020

a.n. WALIKOTA BENGKULU
Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
Kota Bengkulu

Dr. RIDUAN, S.P., M.Si
Pemaha Utama Muda
NIP. 19651101 199403 1 001

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu karyawan di BPRS Adam

Di Tempat

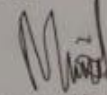
Assalammu'alaikum Wr,Wb

Bapak/Ibu/Saudara (i) yang saya hormati. Saya Meike Utami mahasiswa dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kota Bengkulu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah sedang mengadakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana (S1) dengan judul skripsi saya yaitu **"Pengaruh Rekrutmen di BPRS Adam Kota Bengkulu terhadap Kualitas Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan"**. Maka dalam pengumpulan data saya memohon dengan hormat Bapak/Ibu/saudara (i) untu mengisi Isian kuisisioner terlampir semata-mata untuk kepentingan ilmiah, serta jawaban Bapak/Ibu bersifat rahasia. Maka dari itu atas segala bantuan, partisipasi, dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) mengisi kuisisioner yang telah dilampirkan.

Atas perhatiannya dan kesediaannya saya ucapkan, terima kasih.

Wasallammu'alaikum Wr, Wb

Bengkulu, Oktober 2020
Hormat saya,



Meike Utami
NIM. 1611140018

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH ADAM
JL. KAPT. TENDEAN KM 6.5 NO.29 RT.02 RW.01 KOTA BENGKULU
Tlp. 0736 – 7313477 / 08117325444



Nomor : 047 /BSA-EXT/X/2020
Lampiran : -

Bengkulu, 11 November 2020

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Di-
Bengkulu

Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Salam teriring do'a, semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, Aamiin..

Dengan hormat, bersama surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i berikut :

Nama : Meike Utami
Nim : 1611140018
Prodi : Perbankan Syariah

Bahwa yang bersangkutan diatas benar telah melakukan penelitian di PT BPRS ADAM dengan judul "Pengaruh Rekrutmen di BPRS Adam Kota Bengkulu Terhadap Kualitas Kerja dan Pestaasi Kerja Karyawan" dari tanggal 03 – 10 November 2020.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya di ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alakum Wr.Wb



Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.TOTAL
X.1										
Pearson Correlation	1	.354	.302	.354	1.000**	.394	1.000**	1.000**	.394	.799**
Sig. (2-tailed)		.215	.295	.215	.000	.163	.000	.000	.163	.001
N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
X.2										
Pearson Correlation	.354	1	.640*	1.000**	.354	.279	.354	.354	.279	.739**
Sig. (2-tailed)	.215		.014	.000	.215	.334	.215	.215	.334	.003
N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
X.3										
Pearson Correlation	.302	.640*	1	.640*	.302	.357	.302	.302	.357	.686**
Sig. (2-tailed)	.295	.014		.014	.295	.211	.295	.295	.211	.007
N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
X.4										
Pearson Correlation	.354	1.000**	.640*	1	.354	.279	.354	.354	.279	.739**
Sig. (2-tailed)	.215	.000	.014		.215	.334	.215	.215	.334	.003
N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
X.5										
Pearson Correlation	1.000**	.354	.302	.354	1	.394	1.000**	1.000**	.394	.799**
Sig. (2-tailed)	.000	.215	.295	.215		.163	.000	.000	.163	.001
N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
X.6										
Pearson Correlation	.394	.279	.357	.279	.394	1	.394	.394	1.000**	.675**
Sig. (2-tailed)	.163	.334	.211	.334	.163		.163	.163	.000	.006
N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
X.7										
Pearson Correlation	1.000**	.354	.302	.354	1.000**	.394	1	1.000**	.394	.799**
Sig. (2-tailed)	.000	.215	.295	.215	.000	.163		.000	.163	.001
N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
X.8										
Pearson Correlation	1.000**	.354	.302	.354	1.000**	.394	1.000**	1	.394	.799**

	Sig. (2-tailed)	.000	.215	.296	.215	.000	.163	.000	.163	.001
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14
X_6	Pearson Correlation	.304	.279	.357	.279	.304	1.000 ^{**}	.304	.304	.675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.163	.334	.211	.334	.163	.000	.163	.163	.008
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14
X_TOTAL	Pearson Correlation	.799 ^{**}	.739 ^{**}	.686 ^{**}	.739 ^{**}	.799 ^{**}	.675 ^{**}	.799 ^{**}	.799 ^{**}	.675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.007	.003	.001	.008	.001	.001	.008
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14

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

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

LAMPIRAN VALIDITAS VARIABEL Y (KUALITAS KERJA)

Correlations

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_TOTAL	
Y_1	Pearson Correlation	1	.416	.296	.304	.382	.302	.561 [*]	.302	.416	.502 [*]
	Sig. (2-tailed)		.137	.305	.163	.176	.205	.037	.205	.137	.029
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Y_2	Pearson Correlation	.416	1	.389	.471	.730 ^{**}	.757 ^{**}	.436	.757 ^{**}	1.000 ^{**}	.876 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.137		.169	.069	.003	.002	.119	.002	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Y_3	Pearson Correlation	.296	.389	1	.533 [*]	.420	.178	.427	.178	.389	.581 [*]
	Sig. (2-tailed)	.305	.169		.050	.135	.542	.128	.542	.169	.029
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Y_4	Pearson Correlation	.304	.471	.533 [*]	1	.645 [*]	.357	.869 ^{**}	.357	.471	.769 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.163	.069	.050		.013	.211	.000	.211	.069	.001

	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Y.5	Pearson Correlation	.382	.730**	.420	.645*	1	.461	.490	.461	.730**	.776**								
	Sig. (2-tailed)	.178	.003	.135	.013		.097	.076	.097	.003	.001								
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Y.6	Pearson Correlation	.302	.757**	.178	.357	.461	1	.254	1.000**	.757**	.795**								
	Sig. (2-tailed)	.295	.002	.542	.211	.097		.382	.000	.002	.001								
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Y.7	Pearson Correlation	.561*	.436	.427	.869**	.490	.254	1	.254	.436	.708**								
	Sig. (2-tailed)	.037	.119	.128	.000	.076	.382		.382	.119	.005								
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Y.8	Pearson Correlation	.302	.757**	.178	.357	.461	1.000**	.254	1	.757**	.795**								
	Sig. (2-tailed)	.295	.002	.542	.211	.097	.000	.382		.002	.001								
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Y.9	Pearson Correlation	.418	1.000**	.389	.471	.730**	.757**	.436	.757**	1	.878**								
	Sig. (2-tailed)	.137	.000	.169	.089	.003	.002	.119	.002		.000								
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.592*	.878**	.581*	.769**	.776**	.765**	.708**	.795**	.878**	1								
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.029	.001	.001	.001	.005	.001	.000									
	N	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

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

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

LAMPIRAN UJI RELIABILITAS

1) VARIABEL X (REKRUTMEN)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	9

2) VARIABEL Y (KUALITAS KERJA)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	9

3) VARIABEL Z (PRESTASI KERJA)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

LAMPIRAN UJI LINIERITAS (VARIABEL X DAN Y)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.TOTAL * X.TOTAL Between Groups (Combined)	90.524	6	15.087	1.196	.405
Linearity	72.350	1	72.350	5.733	.048
Deviation from Linearity	18.174	5	3.635	.288	.905
Within Groups	88.333	7	12.619		
Total	178.857	13			

LAMPIRAN UJI LINIERITAS (VARIABEL X DAN Z)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z.TOTAL * X.TOTAL Between Groups (Combined)	148.083	6	24.681	1.112	.440
Linearity	128.669	1	128.669	5.795	.047
Deviation from Linearity	19.414	5	3.883	.175	.964
Within Groups	155.417	7	22.202		
Total	303.500	13			

LAMPIRAN UJI LINIERITAS (VARIABEL Y DAN Z)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z.TOTAL * Y.TOTAL					
Between Groups (Combined)	277.700	7	39.671	9.226	.008
Linearity	136.064	1	136.064	31.643	.001
Deviation from Linearity	141.636	6	23.606	5.490	.029
Within Groups	25.800	6	4.300		
Total	303.500	13			

LAMPIRAN UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk	
	Statistic	df	Sig.	Sig.
Rekrutmen	.209	14	.099	.134
Kualitas Kerja	.245	14	.022	.115
Prestasi Kerja	.198	14	.144	.162

a. Lilliefors Significance Correction

DOKUMENTASI

