

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BAGIAN MECHANICAL
PT. BOSOWA SEMEN MAROS**

**SULTAN
NIM: 1560302146**



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN MECHANICAL PT. BOSOWA SEMEN MAROS

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh :

SULTAN
NIM: 1560302146

Kepada

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Bagian Mechanical
PT. Bosowa Semen Maros

Nama Mahasiswa : Sultan
Nomor Induk Mahasiswa : 1560302146
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Maros 22 Agustus 2019

Pembimbing I



Dr. Hj. A. Tenri Uleng Akal, SE., M.M

Pembimbing II



H. Muh. Yusuf, SE.M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros



Dr. Dahlan, SE., MM.
NIDN. 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BAGIAN MECHANICAL PT. BOSOWA SEMEN
MAROS.**

disusun oleh:

Sultan

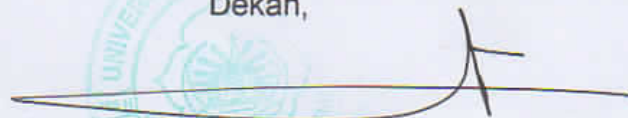
1560302146

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 19 Agustus 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Hj. A. Tenri Uleng Akal , S.E., M.M.	Ketua	
H. Muh. Yusuf, S.E, M.M.	Anggota	
Sarnawiah, S.E., M.Si	Anggota	
Iqra Allamal Insan, S.E., M. Ak.	Anggota	

Maros, 20 Agustus 2019
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,



Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya Sultan menyatakan bahwa Karya Ilmiah/Skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri dan Karya Ilmiah ini belum pernah diajukan sebagai pemenuhan persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu (S1) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros maupun Perguruan Tinggi lain.

Semua informasi yang dimuat dalam karya ilmiah ini yang berasal dari penulis lain baik yang dipublikasikan atau tidak diberikan penghargaan dengan mengutip nama sumber penulis secara benar dan semua isi dari Karya Ilmiah/Skripsi menjadi tanggung jawab saya sebagai penulis.

Maros, Agustus 2019

Penulis,



Sultan

1560302146

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikan rahmat dan kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Sistem rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mechanical PT. Bosowa semen maros”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muslim Maros

Terima kasih yang amat besar penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta yang dengan cinta, kasih sayang dan pengorbanan yang tulus telah diberikan kepada penulis selama ini, dan kepada mereka penulis persembahkan hasil karya ini. Tak lupa penulis dengan rendah hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Muh. Ikram Idrus, SE. Ms. Selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof Nurul Ilmi Idrus, Msc. Selaku Rektor Universitas Muslim Maros
3. Bapak Dr. Dahlan, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
4. Bapak Dr. Hj. Andi Tenri Ulung Akal, SE, M.M. Selaku Dosen Pembimbing.I

5. Bapak H. M. Yusuf, SE. MM . Selaku dosen Pembimbing II
6. Dosen Dan Karyawan UMMA Fakultas Ekonomi dan bisnis, Yang Telah Banyak Membantu Penulis Selama Menjalankan Kegiatan Perkuliahan.
7. Sanak Keluarga, Rekan-Rekan Mahasiswa UMMA Fakultas Ekonomi/ Manajemen Dan Semua Pihak Yang Tidak Dapat Disebut Satu Persatu.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, saya menyadari bahwa hanya Allah-lah yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga apa yang penulis sajikan dalam skripsi ini tentu masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini tentunya disebabkan karena keterbatasan penulis dalam pengalaman dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis harapkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat diterima dan ada manfaatnya.

Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi dan wawasan yang lebih luas kepada rekan-rekan mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

Maros, 19 juli 2019

Penulis

ABSTRAK

Sultan. Pengaruh sistem rekrutmen Terhadap Kinerja karyawan pada Bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros (dibimbing oleh Hj. Andi Tenri Uleng Akal dan H.M. Yusuf).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan pada bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data internal yang diperoleh dari subjek dengan metode survey menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bosowa Semen Maros dengan mengambil sebanyak 75 orang responden dengan menggunakan *teknik sensus*

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji Reliabilitas, regresi sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t. keseluruhan metode analisis diolah menggunakan program IBM SPSS Ver.23.

Hasil penelitian diperoleh hasil regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 7,380 + 2,001X$. Setiap terjadi perubahan dan peningkatan sebesar satu unit pada variabel sistem rekrutmen maka akan diikuti oleh perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 2,001. Kemudian untuk Koefisien korelasi dapat diinterpretasikan sebesar 0,750, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup antara variabel sistem rekrutmen dan kinerja karyawan. Tingkat koefisien determinasi sebesar 0,562 yang artinya pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros adalah 56,2%.

Pengujian uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,529 > t_{tabel} 1,66543$. Dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,000$. Berdasarkan analisis tersebut disimpulkan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros.

Kata Kunci : sistem rekrutmen, Kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Definisi Sumber Daya Manusia	6
B. Sistem Rekrutmen.....	7
C. Kinerja Karyawan	13
D. Hubungan antara Sistem Rekrutmen terhadap kinerja karyawan	22
E. Peranan Tenaga Ahli	23
F. Penelitian Terdahulu	27
G. Kerangka Pikir	28
H. Hipotesis	29
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu	30
B. Jenis Dan Sumber Data	30
C. Teknik Pengumpulan Data	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Metode Analisis Data	32
F. Definisi Operasional Variabel	36

BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	37
B. Sumber Daya Perusahaan	41
C. Visi, Misi perusahaan	42
D. Struktur Dewan komisaris.....	42
E. Struktur departemen.....	43

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Hasil penelitian.....	44
B. Pembahasan	50

BAB VI PELAKSANAAN PENELITIAN

A. Simpulan.....	58
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA.....	60
----------------------------	-----------

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
1. Daftar Penelitian Terdahulu	23
2. Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi.	31
3. Frequency Usia Responden.....	42
4. Pendidikan Responden	42
5. Masa Kerja Responden.....	43
6. Distribusi jawaban Responden variabel sistem rekrutmen	45
7. Distribusi jawaban Responden variabel kinerja	46
8. Hasil Uji Item Variabel Sistem rekrutmen (x).....	47
9. Hasil Uji Item Variabel Kinerja.....	48
10. uji reabilitas variabel sistem rekrutmen.....	49
11. uji reabilitas variabel kinerja.....	49
12. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Sederhana.....	50
13. Koefisien Korelasi.....	51
14. Perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Pikir.....	25
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	40

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan (Rekrutmen dan seleksi), pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“the Right Man on The Right Place”*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan Menemukan atau menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu

seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memenuhi proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang paling layak untuk mempunyai jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu karyawan baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

PT. Bosowa Semen Maros merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan melakukan pengelolaan penambangan bahan baku, produksi semen, hingga penyediaan logistik, jaringan distribusi, serta ready mix untuk memenuhi kebutuhan pasar di seluruh Indonesia. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Bosowa Semen Maros, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Bosowa Semen Maros. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di produksi semen, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. Bosowa Semen Maros tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun dalam upaya peningkatan efektivitas perusahaan maka PT. Bosowa Semen Maros juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Adapun permasalahan yang ada di PT. Bosowa Semen Maros yaitu sistem perekrutan karyawan yang kurang baik, terutama pada bagian mechanical selalu mengalami kekurangan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan menurun dan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat sangat pentingnya

proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Mechanical PT. Bosowa Semen Maros”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah Sistem Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Mechanical PT. Bosowa Semen Maros ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Mechanical PT. Bosowa Semen Maros.

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat yang sifatnya teoritis maupun manfaat yang sifatnya praktis. Adapaun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi mengenai pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan, bagi para peneliti lain, yang berminat meneliti dengan judul yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bagian mechanical PT.bosowa semen maros

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

c. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai referensi untuk Meningkatkan sistem rekrutmen agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan materil atau finansial. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan,

seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan karyawan.

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

B. Sistem rekrutmen

1. Definisi Sistem rekrutmen

Menurut Mardianto (2014:8) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:40), Penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

Menurut Hasibuan (2011:174), Penarikan (*recruiting*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. "Mencari" yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. "Mempengaruhi" adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang

telah ada.. Melalui sistem rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:174), Penarikan (*recruiting*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. “Mencari” yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. “Mempengaruhi” adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada.

2. Tujuan Sistem rekrutmen

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

3. Penentuan Dasar Sistem rekrutmen

Menurut Hasibuan (2013:41), dasar penarikan calon karyawan harus di tetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang di minatnya.

Dasar penarikan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah di tentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job specification* harus di uraikan secara terprinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Misalnya batas usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, karyawan yang di terima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut.

4. Penentuan Sumber-Sumber Sistem rekrutmen

Setelah di ketahui spesifikasi karyawan yang di butuhkan, harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

a. Sumber internal

menurut Hasibuan (2013:42), adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong di ambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan sebaiknya pengisian pekerjaan tersebut di ambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

b. Sumber Eksternal

Sumber eksternal menurut Hasibuan (2013:43), adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong di lakukan penarikan dari sumber- sumber tenaga kerja di luar perusahaan, antara lain berasal dari:

- 1) Kantor penempatan tenaga kerja,
- 2) Lembaga-lembaga pendidikan,
- 3) Referensi karyawan atau rekan,
- 4) Serikat-serikat buruh,
- 5) Pencangkakan dari perusahaan lain,
- 6) Nepotisme dan leasing,
- 7) Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media masa,
- 8) Sumber-sumber lainnya.

5. Metode-Metode Sistem rekrutmen

Menurut Hasibuan (2013:44) metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode sistem rekrutmen atau penarikan calon karyawan baru (Hasibuan, 2010:44) ada 2 yaitu Metode “metode tertutup dan metode terbuka”.

a. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya di informasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

b. Metode Terbuka

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

6. Prinsip-Prinsip Sistem rekrutmen

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

- a. Mutu karyawan yang akan di rekrut harus sesuai dengan kebutuhan yang perlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat:
- b. Jumlah karyawan yang di perlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu di lakukan:
- c. Biaya yang di perlukan diminimalkan.
- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- e. *Flexibility*.

7. Indikator Sistem rekrutmen

Indikator Rekrutmen Karyawan Menurut Hasibuan (2011:41) indikator – indikator dari variabel proses sistem rekrutmen antara lain:

- a. Dasar Perekrutan Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

b. Sumber Perekrutan

1. Sumber internal Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowongan tersebut.
2. Sumber eksternal Karyawan yang mengisi jabatan yang lowongan direkrut dari sumber – sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

c. Metode Perekrutan

1. Metode tertutup Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja.
2. Metode terbuka Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

8. Kendala-Kendala Rekrutmen

Agar proses sistem rekrutmen berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan ini bersumber dari organisasi, pelaksana rekrutmen dan lingkungan eksternal. Meskipun kendala yang di hadapi perusahaan bervariasi dari satu situasi dengan situasi lainnya, uraian berikut kendala-kendala rekrutmen menurut Handoko (2011:71) adalah sebagai berikut:

a. Kebijakan Promosi

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

b. Kebijakan Kompensasi

Kendala umum yang di hadapi pelaksana, sistem rekrutmen (penarikan) adalah kebijaksanaan-kebijaksanaan penggajian atau pengupahan. Organisasi bisaanya, menetapkan “range” upah untuk berbagai pekerjaan yang berbeda. Besarnya, kompensasi yang di tawarkan organisasi akan mempengaruhi minat pencari kerja untuk menjadi pelamar serius.

c. Kebijakan Status Karyawan

Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan penerimaan karyawan dengan status honorer, musiman atau sementara, atau “part-time”. Meskipun minat pelamar terhadap tipe status penerimaan seperti ini semakin tinggi, kebijaksanaan tersebut dapat menyebabkan perusahaan menolak karyawan “kualified” yang menginginkan status kerja “full time”.

d. Kebijakan Penerimaan Tenaga Lokal

Perusahaan mungkin mempunyai kebijaksanaan untuk menarik tenaga- tenaga local di mana perusahaan berlokasi dan beroperasi. Prioritas sistem rekrutmen (penarikan) ini bisaanya di maksudkan untuk lebih terlihat dalam masyarakat dan menjalin hubungan baik dengan lingkungan masyarakat di sekitar perusahaan.

C. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja karyawan

kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:18), “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Moeheriono (dalam Rosyida 2010:11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan

kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

2. Standar Kinerja Karyawan

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Abdullah, 2014:114). Standar kinerja menurut Wilson (dalam Da Silva, 2012:53) adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa dan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan dengan disertai adanya standar kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu perlu diupayakan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, meskipun hal tersebut tidaklah mudah karena banyaknya faktor yang mempengaruhi, salah satunya ialah penilaian prestasi kerja itu sendiri.

3. Fungsi Standar Kinerja

Standar kinerja sebagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014:115) memiliki fungsi antara lain:

- a. Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai.
- b. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
- c. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- d. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

4. Penilaian Kinerja

Bangun, Wilson (2012:231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Prestasi karyawan dibawah standar mungkin disebabkan oleh sejumlah faktor, mulai dari keterampilan kerja yang buruk sehingga motivasi yang tidak cukup atau suasana kerja yang buruk.

Dalam kasus seorang karyawan yang memiliki sikap jelek serta tingkat keterampilan rendah, masalah utama mungkin dalam proses seleksi dan biaya yang besar untuk memperbaiki keterampilan maupun sikap sehingga karyawan tersebut lebih baik dipindahkan atau diberhentikan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat keterampilan rendah tetapi memiliki sikap yang baik mungkin membutuhkan pelatihan. Malayu S P Hasibuan (dalam Yani, 2012:118) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Suatu strategi memotivasi tepat dilakukan dalam kasus ke tiga, yaitu seorang memiliki keterampilan tetapi tidak mempunyai keinginan. Dalam kasus-kasus lain, para karyawan mungkin berbakat dan bermotivasi, tetapi tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas kerja mereka karena keterbatasan wewenang atau sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dibutuhkan strategi yang berbeda untuk memperbaiki kinerja yang buruk dalam empat kategori ini adalah penting untuk menentukan penyebab kegagalan karyawan. Setiap waktu yang digunakan dalam mencoba mengawasi karyawan yang tidak terlatih dengan baik, misalnya tentu saja akan sia-sia. Tidak ada yang salah dengan memotivasi, tetapi tidak tepat bagi masalah yang sedang dihadapi yang mungkin lebih baik diatasi melalui pelatihan keterampilan-keterampilan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan

tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu;

a. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

b. Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

c. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

d. Kerja sama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

e. Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level rendah.

g. Pencapaian target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

5. Indikator kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014:145). ,dalam Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisinesi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, Menurut Surya Dharma (2012: 83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Konsisten
- b. Tepat
- c. Menantang
- d. Dapat diukur
- e. Dapat dicapai

- f. Disepakati
- g. Dihubungkan dengan waktu
- h. Berorientasikan kerja kelompok.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja menurut Prawirosentono dalam buku Edy Sutrisno (2011:190) adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu

organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang begitu tinggi pada suatu perusahaan.

a. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

b. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahannya, lebih-lebih bawahan yang kurang disegani. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

c. Karyawan

karyawan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

d. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan atau perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.

D. Hubungan Antara Sistem rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan sistem rekrutmen karyawan dengan kinerja pada sesuatu perusahaan terutamanya PT. Bosowa Semen Maros tampaknya amat bergantung pada unsur manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu yang perlu mendapatkan sorotan adalah unsur manajemen itu, apakah diterapkan dengan baik atau sebaliknya. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, proses sistem rekrutmen mempunyai peran yang sangat penting karena para karyawan yang direkrut itulah nanti yang akan menggerakkan seluruh aspirasi dan merealisasikan tujuan perusahaan secara administrasi dan operasional. Kinerja yang baik dan berkualitas

boleh dicapai melalui proses perekrutan karyawan yang baik dan menepati segala prosedur dan teknik sistem rekrutmen

Proses sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Karena itulah proses efektivitas sistem rekrutmen karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja.

E. Peranan Tenaga Ahli

Peranan Tenaga Ahli Badan usaha atau perusahaan memiliki banyak sekali komponen di dalamnya yang terlibat langsung dalam pergerakan usaha. Komponen komponen ini terdiri dari banyak hal, contohnya seperti sumberdaya manusia, sumberdaya alam, sumberdaya teknologi dan sumber daya informasi. Salah satu komponen dari sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai. Pegawai adalah orang orang yang terlibat langsung dalam kegiatan usaha dalam suatu perusahaan berdasarkan keahlian dan bidangnya masing masing. Tenaga kerja dibedakan menjadi beberapa golongan, mulai dari amatiran hingga profesional atau tenaga ahli. Nah kaitannya dengan artikel kita kali ini, kita akan membahas mengenai tenaga ahli ini, mengenai peranannya di dalam lingkungan kerja atau perusahaan. Jika perusahaan memiliki banyak tenaga ahli, sudah pasti perusahaan tersebut sangat berpeluang untuk sukses dan maju, asalkan diberdayakan dengan baik dan di menejemen dengan optimal. Jadi selain mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya,

dia bisa melakukan beberapa tugas lainnya yang sifatnya sangat penting bagi perusahaan tempat dimana dia bekerja

Tenaga ahli sudah pasti memiliki pengetahuan, pengalaman yang banyak bahkan lebih banyak dari pekerja tingkatan di bawahnya. Nah, hal ini bisa diberdayakan dengan menjadikannya sebagai pihak yang bisa mengajarkan. Dia bisa mengarahkan dan memberikan pengetahuan seputar bagian atau departemen yang dikerjakannya. Hal ini sangat penting terutama untuk bisnis dalam sektor digital. Umumnya pegawai yang masih biasa biasa saja atau pegawai yang baru, akan menemui banyak kendala dan kesulitan yang membuatnya terhambat dan mengganggu proses kinerja yang dia lakukan. Nah ini bisa dengan mudah diatasi jika melibatkan pihak tenaga ahli. Perusahaan yang tidak memiliki tenaga ahli, secara tidak langsung akan memaksakan keadaan seperti ini diselesaikan oleh pegawainya dan sudah pasti akan menghambat banyak hal. Lain ceritanya ketika ada tenaga ahli yang mampu mengarahkan bagaimana mengerjakan tugasnya dengan lebih baik dan cara yang simpel dan mudah. Serta mengatasi permasalahan atau kendala yang mungkin ditemui atau timbul. Inilah peranan pertama tenaga ahli.

1. Karyawan

Setelah dia mengajarkan pengetahuan atau memberikan arahan kepada karyawan yang tingkatannya masih di bawahnya maka dia bisa ditugaskan untuk karyawan langkah kerja atau konsep kerja yang ada di bagiannya, sebab pasti ada banyak pegawai di perusahaannya yang

tingkatnya di bawahnya dan tidak mungkin suatu perusahaan hanya mempekerjakan tenaga ahli seluruhnya. Jadi, pihak manajemen tidak perlu repot untuk mengurus hal semacam ini, sebab pasti ada yang lebih penting lagi dari hal semacam ini. Kita cukup berhubungan dengan si tenaga ahli saja, minta kesannya dan pendapatnya, tanpa perlu mengawasi satu persatu setiap pegawai yang ada. Sebab memang lebih efektif demikian dan si manajemen bisa banyak mengerjakan tugas lainnya. Dan jika si tenaga ahli menemukan suatu konsep atau cara yang salah, maka dia bisa mengarahkan langsung dan memberikan pengetahuan sehingga yang salah tadi bisa lekas diperbaiki, bukan berlarut larut menunggu penilaian dari manajemen.

2. Pihak Perbaikan

Hal yang satu ini menyangkut analisis. Sebagai tenaga ahli, tentu mereka tahu mana yang harus dilakukan dan yang tidak perlu dilakukan, mana yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Dan jika mereka menganalisis mana yang terbaik, maka efektivitas kinerja bagiannya bisa lebih baik lagi, tanpa harus menunggu gerak dari manajemen mengambil keputusan atau melakukan evaluasi sebab pasti akan memakan waktu yang lama. Dan pengetahuan serta pengalaman sudah pasti lebih banyak dampak positif dan manfaatnya. Selain itu sudah pasti akan lebih akurat. Jadi sektor sektor yang masih mengalami ketimpangan atau banyak kendala dan hambatannya bisa lekas diperbaiki dan bisa lebih terarah ke yang benar.

3. Pemberi Masukan

Analisis yang dilakukan si tenaga ahli juga berperan sebagai masukan bagi pihak manajemen atau atasan. Disamping perbaikan yang bisa dilakukan, analisis ini lebih mengarah untuk masukan masukan yang sifatnya membangun. Dia bisa mengenali gejala gejala kemajuan atau kemunduran, cara kerja dan konsep yang tepat dan apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan produktifitas atau kualitas kinerja di bagiannya. Dia akan memberikan masukan pada manajemen yang bisa disaring atau dievaluasi sebagai bahan untuk peningkatan atau perbaikan. Dengan demikian, pihak manajemen bisa merancang suatu konsep yang baik untuk menuju produktifitas pada keseluruhan lingkungan kerja. Ide atau konsep yang sebelumnya tidak pernah terpikirkan, bisa lahir dan timbul dari pendapat si tenaga ahli ini..

Ada faktor penting yang dimiliki tenaga ahli yang bisa menempatkannya pada posisi dimana dia sangat diperhitungkan dan memiliki pengaruh yang besar. Faktor tersebut adalah pengalaman dan pengetahuan. Tentu sepanjang karirnya dia sudah banyak mempelajari hal hal yang berhubungan dengan kemampuannya dan mengaplikasikan atau menjalankannya langsung dalam masa karirnya itu dan dia memiliki pengetahuan khusus atas pengalaman ini mengenai mana yang menghasilkan suatu kemajuan dan kemunduran. Demikianlah kita bisa memberdayakan tenaga ahli dalam lingkungan kerja atau perusahaan kita. Karena percuma jika mereka membebani kita dengan gaji yang lebih

besar atau besar jika apa yang dia kerjakan hampir serupa dengan pekerja di bidang yang sama dengan tingkatan di bawah dia.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah Pengaruh Sistem rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

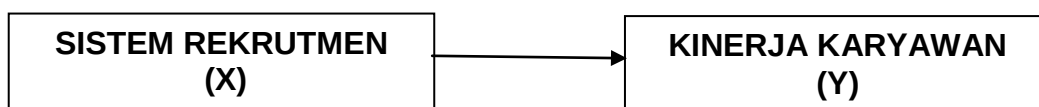
Tabel 1. Penelitian terdahulu

NO	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
1	Dwi Asri Wulandari (2014)	Pengaruh Proses Sistem rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Indonesia Dwi Sembilan (IDS) Cabang Kabupaten Jember	Rekrutmen (variabel X) Kinerja karyawan (Variabel Y) Regresi berganda	Proses rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa Proses rekrutmen pada PT. Indonesia Dwi Sembilan Cabang Kabupaten Jember tentunya mempengaruhi sikap komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan
2	Ellyta Yuliyanti (2011)	Analisis sistem rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja	Rekrutmen (variabel X1) seleksi (Variabel X2) kinerja	Terdapat hubungan positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja

		karyawan di kantor PDAM Kabupaten Buton	karyawan (variabel Y) Regresi berganda	karyawan di kantor PDAM Kabupaten Buton
3	Nurul Badriyah (2014)	Analisis sistem sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT. Personel alih daya	sistem rekrutmen (variabel X) Kinerja pegawai (variabel Y) Regresi sederhana	Sama-sama meneliti sistem sistem rekrutmen dan kinerja karyawan sistem rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Personel alih daya
4	Rudy Aryanto (2011)	Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. PT Saba Indomedika	Rekrutmen (variabel X1) seleksi (Variabel X2) kinerja karyawan (variabel Y) Regresi berganda	Rekrutmen dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Saba Indomedika

G. Kerangka Pikir

Sistem rekrutmen karyawan yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah melihat bahwa seberapa besar pengaruh variabel bebas (x) yaitu sistem rekrutmen terhadap variabel terikat (y) yaitu kinerja karyawan pada PT. Bosowa Semen Maros.



Gambar 1 .Kerangka Pikir

H. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa Sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Semen Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bosowa Semen Maros. Yang terletak di Desa Baruga Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros. Sedangkan waktu penelitian yang akan dilakukan yaitu selama 4 (empat) bulan yaitu dari bulan April sampai Juli 2019.

B. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data penelitian dapat dibedakan dalam 2 jenis yaitu:
 - a. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya dengan wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan.
 - b. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian dikelompokkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikelompokkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mendapatkan data primer antara lain observasi, wawancara serta hasil kuesioner.

- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, google dan lain-lain.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah penelitian.

Teknik pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Observasi, adalah pengamatan langsung terhadap aktivitas keseharian responden yang berhubungan dengan obyek penelitian. Observasi dilakukan terhadap dokumen, catatan, dan laporan dari instansi-instansi yang diteliti yang dapat berupa umur, jenis kelamin, pendidikan, dll.
2. Wawancara (*Interview*), yaitu data yang diperoleh dari sampel melalui percakapan langsung dengan karyawan pada PT. Bosowa Semen Maros
3. Kuesioner, yaitu teknik pengambilan data melalui daftar pertanyaan atau pernyataan yang disebarkan kepada responden sampel yang berisi tentang pengaruh sistem rekrutmen dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
4. Dokumentasi, yaitu jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Jumlah populasi yang ada pada PT. Bosowa Semen Maros yaitu sebanyak 75 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2008:116). Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus menggunakan 75 responden.

E. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0.30. Menurut Sugiyono (2012:212) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur untuk mengukur valid

tidaknya suatu kuesioner maka pengelolaan data dilakukan menggunakan program SPSS 23.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten. Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya, dengan batas minimal korelasi 0.60.

3. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Setyawan (2010), model regresi linier sederhana merupakan sebuah metode statistika untuk melakukan identifikasi pengaruh satu variabel (X) bebas terhadap 1 variabel terikat (Y). Konsep dasar regresi berkenaan dengan dan sebagai upaya menjawab pertanyaan seberapa besar pengaruh satu variabel X terhadap satu variabel Y. Variabel bebas dan terikat harus memiliki hubungan yang fungsional atas dasar logika, teori maupun dugaan terhadap observasi tertentu yang valid dijadikan sebagai acuan.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Sistem rekrutmen

a = Nilai konstan

b = Koefisien Regresi

Selanjutnya untuk mengetahui nilai a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum x^2)(\sum x)^2}$$

Analisis regresi sederhana dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 23. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan angka. Jika angka probabilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima.

a. Koefisien Korelasi

Sedangkan untuk mengetahui, pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. Bosowa Semen Maros, maka digunakan koefisien korelasi (r). Adapun tabel koefisien korelasi yaitu:

Tabel 2. Interpretasi

Korelasi (r)	Interpretasi
0	Tidak berkorelasi
0,01 – 0,20	Sangat rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Agak rendah
0,61 – 0,80	Cukup
0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sangat tinggi

Sedangkan untuk mengetahui “maka di gunakan koefisien korelasi, dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum y x) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2) \cdot \sqrt{(n \sum y^2)} - (\sum x)^2}}$$

keterangan :

x = Sistem rekrutmen

y = kinerja karyawan

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

b. Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien Determinasi (r^2) yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh sistem rekrutmen dalam hal ini variabel (X) terhadap kinerja karyawan yaitu variabel (Y) digunakan analisis koefisien determinasi.

$$KD : r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

r^2 : koefisien determinasi

c. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pernyataan hipotesisnya “pengaruh Sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Semen Maros” pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b = 0$ (Sistem rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)
 $H_1: b > 0$ (Sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan)
2. Penentuan tingkat signifikansi (α) dalam penelitian ini ditentukan = 5%
3. Untuk menentukan ditolak atau diterimanya H_0 maka dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak.
 - b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima.

4. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian dikategorikan menjadi dua, pertama variabel dependen (Y), yaitu kinerja dan kedua variabel independent (X), yaitu sistem rekrutmen .

- 1) Sistem rekrutmen (X) adalah merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau perusahaan dan sumber dari dalam (*internal*).
- 2) Kinerja karyawan (Y), yaitu kinerja kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan beban tugas di area kerjanya yaitu di PT. Bosowa Semen Maros.

BAB IV

SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya PT Bosowa Semen Kabupaten Maros

PT Bosowa Semen Maros merupakan salah satu pabrik Semen swasta nasional, berlokasi di Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Maros, Propinsi Sulawesi Selatan yaitu 45 km dari kota Makassar dan 10 km dari kota Maros. PT Bosowa Semen Maros adalah salah satu anak perusahaan dari Bosowa Corporation yang didirikan oleh H. M. Aksa Mahmud pada tanggal 6 April 1978. Latar belakang pilihan nama Bosowa berasal dari singkatan Bone, Soppeng, Wajo yang didasarkan pada latar belakang sejarah Kerajaan Bugis yang dikenal dengan nama “Tellu Poccoe”(tiga serangkai) yaitu Kerajaan Bone, Kerajaan Soppeng, dan Kerajaan Wajo.

Dalam sejarahnya ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara, dan saling membantu dalam segala hal. Selain itu, ketiga kerajaan tersebut mempunyai ciri dan karakteristik yang berbeda, yaitu:

1. Kerajaan Bone yang terkenal dengan sistem pemerintahannya yang bagus.
2. Kerajaan Soppeng terkenal dengan hasil pertaniannya yang melimpah
3. Kerajaan Wajo dengan masyarakat yang memiliki jiwa bisnis yang tinggi.

Dengan demikian, nama tersebut diharapkan dapat mencerminkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh ketiga kerajaan dalam perusahaan yang dikembangkannya (Bosowa). Bosowa Corpartian memiliki beberapa anak perusahaan yang tergabung dalam enam group yaitu :

a. Bosowa otomotif

Bosowa Otomotif sebagai salah satu perusahaan yang telah beroperasi sejak lama di Sulawesi, memiliki keuntungan terhadap kompetitor dengan pengetahuan yang mendalam tentang pasar di kawasan tersebut. Selain itu, laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi terus mendorong permintaan mobil baik untuk kendaraan pribadi maupun untuk mobil niaga. Hal ini merupakan salah satu keuntungan tersendiri bagi Bosowa Otomotif, namun juga sebuah tantangan untuk tetap menjaga kualitas pelayanan prima di seluruh cabang. Menyadari potensi pasar dan kebutuhan masyarakat akan sistem transportasi yang terintegrasi.

b. Bosowa Properti

Bosowa Properti sebagai gerbang utama perdagangan di kawasan Indonesia Timur Kota Makassar perlu didukung oleh sarana dan prasarana yang baik. Makassar merupakan salah satu daerah potensial dan saat ini menjadi incaran para pengembang sebagai lahan properti yang sangat prospektif. Ini berbanding lurus dengan kebutuhan properti

yang semakin meningkat. Tidak heran jika saat ini begitu banyak lokasi yang dipersiapkan oleh pengembang.

Untuk menunjang kebutuhan tersebut, pada tahun 1980 Bosowa mulai mengembangkan sayapnya pada bisnis properti. Kini bisnis Bosowa Propertitelah berkembang dan terdiri atas residensial dan building management, komersial, hospitality, dan juga konstruksi untuk menciptakan bisnis properti yang terpadu.

c. Bosowa Jasa Keuangan (Perbankan)

Bosowa Jasa Keuangan terdiri dari empat bidang usaha utama yaitu perbankan, asuransi, multifinance (pembiayaan) dan sekuritas. Bidang usaha perbankan Bosowa meliputi Bank Bukopin dan Bank QNB Indonesia dan Bosowa merupakan pemegang saham mayoritas dan pengendali di Bank Bukopin. Bosowa Pertambangan & Energi Bosowa Pertambangan & Energi merupakan grup usaha yang melakukan usaha pertambangan dan infrastruktur energi. Bosowa Pertambangan & Energi memproduksi bahan bangunan seperti marmer blok, marmer tile, batu pecah dan sebagainya.

Selain itu, Bosowa Pertambangan & Energi juga memiliki bisnis infrastruktur seperti terminal Liquid Petroleum Gas (LPG), Pembangkit listrik Tenaga Uap (PLTU), dan pengelolaan pelabuhan. Sebagai grup usaha yang relatif masih baru, Bosowa Pertambangan & Energi selalu mencari peluang untuk melakukan pengembangan usaha, baik secara

organik melalui peningkatan kapasitas, maupun secara inorganik dengan berinvestasi di sektor sektor pertambangan dan infrastruktur.

d. Bosowa Semen

Industri semen telah menjadi salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia. Komitmen pemerintah untuk melakukan pembangunan infrastruktur berskala besar ditambah dengan terus meningkatnya kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal, dapat menjadikan Indonesia sebagai salah satu pasar konstruksi terbesar di dunia sehingga kebutuhan pasar semen dalam negeri diperkirakan akan terus mengalami peningkatan. .

Adapun daerah pemasaran PT Semen Bosowa Maros adalah daerah Sulawesi Selatan dan provinsi lain daerah kawasan timur Indonesia. Pemasaran semen diperuntukkan bagi pasar dalam negeri sebesar 60% dan 40% dipasarkan untuk ekspor. Tanggal 13 Oktober 1999 dimulailah ekspor perdana dari akibat pasokan semen dalam negeri yang surplus ke daerah Afrika seperti Negara-negara Sudan, Somalia, dan Dubai.. Pabrik utama Bosowa Semen ini merupakan pabrik semen terintegrasi dan berada di lokasi tempat penambangan batu kapur yang merupakan bahan baku utama pembuatan semen sehingga memudahkan pengambilan bahan baku. Pabrik Maros juga memproduksi clinker sendiri dengan kapasitas 4 juta ton per tahun dan semen dengan kapasitas produksi 4.2 juta ton per tahun.

B. Sumber Daya Perusahaan

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dalam perencanaan proses produksi dibutuhkan perencanaan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu peranan manusia sangat penting dalam mencapai tujuan manusia. Sumber daya perusahaan PT. Semen Bosowa Maros meliputi orang-orang yang bekerja didalam perusahaan tersebut dimana para karyawan ada yang bekerja diatas sepuluh tahun dan ada dibawah sepuluh tahun.

Dari segi pendidikan karyawan PT. Bosowa Semen Maros memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Sebagian karyawan di bagian Produksi memiliki latar belakang pendidikan jenjang sekolah menengah atas, dan ada pula yang memiliki jenjang pendidikan S1, dan juga Insinyur-insinyur dibidangnya masing-masing. Selain dari sumber daya manusia, sumber daya mesin merupakan satu elemen tambahan yang biasanya dihubungkan dengan penggunaan teknologi dalam menciptakan efisiensi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mencapai semua tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibutuhkan sumber daya modal atau uang berhubungan dengan jumlah uang yang disediakan oleh perusahaan baik untuk biaya operasional maupun untuk kompensasi karyawan.

C. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi PT. Bosowa Semen Maros adalah sebagai berikut :

Visi :“PT. Bosowa Semen Maros yang tumbuh dan berkembang di era reformasi, dengan dinamis menyongsong era globalisasi dan perdagangan bebas untuk menjadi perusahaan kelas dunia dibidang industry semen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan dan meningkatkan pendapatan sebanyak 120 miliar/bln. Serta meningkatkan produksi sebanyak 250 ton/jam”.

Misi:“ Memberikan produk berkualitas, semen Portland Tipe 1 (jenis satu) yang dibuat dengan pabrik teknologi canggih yang sesuai dengan standar mutu internasional serta di didukung oleh sumber daya manusia yang handal, ramah lingkungan sehingga memberikan manfaat bagi agama, bangsa dan masyarakat”.

D. Struktur Dewan Komisaris

Susunan Dewan Komisaris dan Direksi Perusahaan pada tanggal 31 Desember 2016 sampai 2019 adalah sebagai berikut :

a. Dewan Komisaris

Komisaris Utama : Ny. Hj. Ramlah Aksa

Komisaris : H. Sadikin Aksa

b. Dewan Direksi

Direktur Utama : H. M. Aksa Mahmud

Wakil direktur utama : Muhammad Subhan Aksa

Direktur Keuangan : Kuswardono

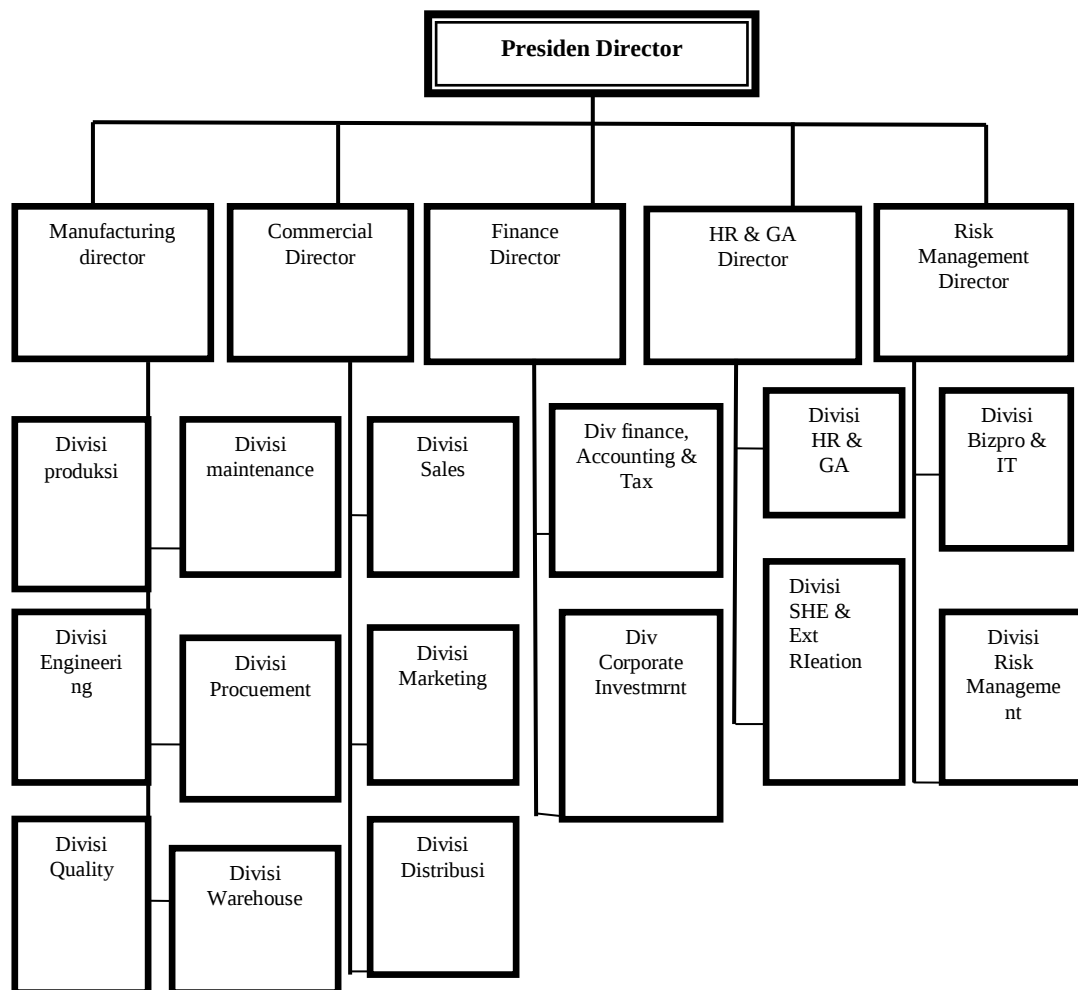
Direktur Pemasaran : Tb Mh Idris Kartawijaya

Direktur administrasi dan : Wahyu Budi Susetyo

Umum

E. Struktur Departemen / Bagian

. Gambar 2. Struktur Departemen PT. Bosowa Semen Maros



Sumber : PT. Bosowa Semen Maros 2019

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang berada pada PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros pada departemen *mechanical*, yang berjumlah 75 karyawan, diambil semua sebagai responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros bagian *mechanical*. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 08-09 Juli 2019 guna memperoleh gambaran tentang pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros

Berdasarkan jawaban dari 75 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai karyawan dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan usia dan pendidikan terakhir.

a. Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran

kuesioner pada karyawan bagian *mechanical* PT.Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros maka diperoleh data tentang usia responden seperti pada tabel 3 berikut :

Tabel 3 Frequency Usia Responden

Usia	Jumlah Karyawan	Presentase %
25-27	10	13,3
28 – 32	21	27,6
33 – 36	25	32,9
37-45	19	25,3
JUMLAH	75	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 3 *frequency* usia responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 75 orang terdapat 10 orang (13,3%) berusia 25-27 tahun, 21 orang (27,6%), berusia 28-32 tahun, 25 orang (32,9%), berusia 33-36 tahun, berusia 37-45 tahun, 19 orang (25,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa usia responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 33-36 tahun atau sebesar (32,9%).

b. Pendidikan Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros Maros maka diperoleh data tentang riwayat pendidikan terakhir responden berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah karyawan	Valid persent
SMA/SMK	66	86,8
D3	5	6,6
S1	2	2,6
S2	2	2,6
Jumlah	75	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 4 pendidikan responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 75 orang. Terdapat 66 orang (86,8%) responden yang berpendidikan SMA/SMK, berpendidikan D3 5 orang (6,6%), S1 2 orang (2,6%), Dan S2 2 orang (2,6%), responden berpendidikan S2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bosowa Semen Maros bagian *mechanical*. Di dominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan SMA/SMK .

c. Masa Kerja Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros maka diperoleh data tentang masa kerja responden berdasarkan tabel 5.3 berikut:

Tabel 5 Masa Kerja Responden

Masa kerja (Tahun)	Frequency	Percent
Valid 5 –10	21	27,6
11-15	32	42,1
16-20	22	28,9
Total	75	100,0

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 5 masa kerja responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 75 orang. Terdapat 21 orang (27,6%) responden yang memiliki masa kerja selama 5-10 tahun, 32 orang (42,1%) responden yang memiliki masa kerja selama 11-15 tahun, 22 orang (28,9%) responden yang memiliki masa kerja selama 16-20 tahun, dan didominasi oleh responden yang memiliki masa kerja selama 11-15 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar (42,1%).

2. Variabel Penelitian

Penelitian pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros dilakukan terhadap 75 orang responden yang seluruhnya merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Penelitian ditekankan pada pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros. Objek utama dalam penelitian ditujukan pada rekrutmen yang merupakan variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Responden diberikan kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel tersebut, kaitannya dengan kinerja adalah untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan variabel-variabel penelitian yang diukur melalui jawaban-jawaban mereka terhadap pernyataan yang diajukan kemudian selanjutnya dilakukan pembobotan menurut klasifikasi jawaban.

Hasil penelitian terhadap variabel objek penelitian secara deskriptif dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Sistem rekrutmen (X)

Berikut ini adalah data pengaruh sistem rekrutmen pada bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros. Kabupaten Maros yang diolah langsung dari responden yang langsung menjadi sampel melalui alat pengumpulan data berupa kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel yang akan diteliti yaitu sebagai variabel independen (X). Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 75 responden, maka dapat diperoleh distribusi jawaban responden terhadap point-point pertanyaan pada variabel pengaruh sistem rekrutmen pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Distribusi jawaban Responden Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan pada variabel pengaruh sistem rekrutmen

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1	9	12,0%	33	44,0%	22	29,0%	7	9,3%	4	5,3%	75	100%
X2	10	13,3%	44	58,7%	14	18,7%	4	5,3%	3	4,0%	75	100%
X3	12	16,0%	34	45,3%	13	17,3%	10	13,3%	6	8,0%	75	100%

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 6 data yang diperoleh dari karyawan PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros bagian *mechanical*, melalui kuesioner yang diukur dengan menggunakan 3 pertanyaan ,dan paling banyak menjawab yaitu dengan kategori setuju (S), dengan pernyataan X2,dengan jumlah responden 44 (58,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada bagian *mechanical* PT. Bosowa

Semen Maros Kabupaten Maros pada umumnya membutuhkan pengaruh sistem rekrutmen agar tingkat kesalahan akan berkurang dan kinerja karyawan akan lebih baik.

b. Kinerja Karyawan.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 75 responden pada PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros, maka dapat diperoleh distribusi jawaban responden terhadap point-point pertanyaan pada variabel kinerja karyawan pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Distribusi jawaban Responden Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan pada variabel kinerja karyawan

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	7	9,3%	37	49,3%	17	22,7%	8	10,7%	6	8,0%	75	100%
Y2	12	16,0%	46	61,0%	7	9,3%	7	9,3%	3	4,0%	75	100%
Y3	11	14,7%	40	53,3%	13	17,3%	6	8,0%	5	6,7%	75	100%
Y4	11	14,7%	42	56,0%	11	14,7%	9	12,0%	2	2,7%	75	100%
Y5	12	16,0%	33	44,0%	16	21,3%	9	12,0%	5	6,7%	75	100%
Y6	10	16,0%	38	50,7%	14	18,7%	8	18,7%	5	6,7%	75	100%
Y7	10	13,3%	34	45,3%	16	21,0%	9	12,0%	6	8,0%	75	100%
Y8	13	17,3%	45	60,0%	8	10,7%	7	9,3%	2	2,7%	75	100%

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel 7 data yang diperoleh dari kinerja karyawan PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros, melalui kuesioner yang diukur dengan menggunakan 8 pernyataan, dan paling banyak menjawab yaitu dengan kategori setuju (S), dengan pernyataan Y2 yaitu Saya tidak

pernah salah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan jumlah responden 46 (61,0%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hal ini dikarenakan kinerja karyawan pada bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros patuh pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan penempatan karyawan sesuai *skill* yang dimiliki oleh para karyawan.

B. Pembahasan

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat valid tidaknya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2016:168) “Valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf 5%), maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Untuk menemukan valid atau tidaknya dilakukan dengan menggunakan program pengolah data SPSS 23 (*Statistical Product and Service Solution*), yaitu:

Tabel 8 Hasil Uji Item Variabel Pengaruh sistem rekrutmen (x)

Variabel	Item	Person Corelation	R _{Tabel}	Keterangan
Sistem	X1	0,795	0,227	Valid

Rekrutmen	X2	0,781	0,227	Valid
	X3	0,825	0,227	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 8 hasil pengujian validitas pada r_{Tabel} di dapatkan nilai dari Sampel (N)=75 sebesar 0,227. Sehingga menunjuk pada hasil validitas diketahui seluruh item pernyataan variabel sistem rekrutmen (X) yang terdiri dari X1, X2, X3, semuanya menghasilkan nilai (r_{Hitung}) > dari pada r_{tabel} menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,5) dengan nilai tertinggi X3 (0,825). Dengan demikian keseluruhan indikator pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel pengaruh sistem rekrutmen .

Tabel 9 Hasil Uji Item Variabel Kinerja karyawan

Variabel	Item	Person Corelation	R_{Tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,632	0,227	Valid
	Y2	0,781	0,227	Valid
	Y3	0,831	0,227	Valid
	Y4	0,747	0,227	Valid
	Y5	0,863	0,227	Valid
	Y6	0,899	0,227	Valid
	Y7	0,860	0,227	Valid
	Y8	0,715	0,227	Valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan Tabel 9 hasil pengujian validitas pada r_{Tabel} di dapatkan nilai dari Sampel (N)=75 sebesar 0,227. Sehingga menunjuk pada hasil validitas diketahui seluruh item pernyataan variabel kinerja (Y) yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8 semuanya menghasilkan nilai (r_{Hitung}) > dari pada r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,279, dengan nilai tertinggi Y6 (0,899) .

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel–variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien regresi yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), sehingga semua indikator dan variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar-daftar pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Menurut Sugiyono (2016,168) bahwa reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Ver.23 dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $>0,60$.

Tabel 10 uji reabilitas variabel pengaruh sistem rekrutmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,715	3

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel bebas (X), dapat dilihat nilai cronbach's alpa 715. Nilai ini lebih besar dari $> 0,60$. Hasil ini berarti kuesioner yang digunakan memenuhi syarat dan reliabel.

Tabel 11 uji reabilitas variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,915	8

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat nilai cronbach's alfa 0,915. Nilai ini lebih besar dari > 0,60, sehingga dapat dikatakan reliabel. Hasil ini berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal (dapat dihandalkan).

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros. Untuk mendapatkan nilai persamaan regresi linier sederhana maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12 Hasil Perhitungan Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,380	2,264		3,259
	Sistem Rekrutmen	2,001	,207	,750	9,681
					,002
					,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan data tabel 12 nilai konstanta 7,380 dan koefien regresi sebesar 2,001. Berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah:

$$Y = 7,380 + 2,001X$$

1. Kontanta sebesar 7,380 artinya jika sistem rekrutmen (X) nilainya 0 maka kinerja karyawan (Y) nilainya 7,380.
2. Koefisien regresi sistem rekrutmen (X) sebesar 2,001 artinya jika sistem rekrutmen mengalami perubahan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan besar 2,001, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara sistem rekrutmen dengan kinerja karyawan, semakin baik sistem rekrutmen maka semakin baik kinerja karyawan.

4. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara variabel X yang tersusun dalam model persamaan regresi yaitu sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT.

Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros. Hasil Perhitungan berdasarkan Model *summary* SPSS ver. 23 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 13 Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,562	,556	4,37582

Sumber: Hasil olahan program SPSS 23

Berdasarkan pada tabel 13 tersebut, nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,750. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang berada pada kategori cukup.

5. Uji Koefisien determinasi

Berdasarkan pada tabel 13 nilai koefisien determinasi (r^2) adalah 0,562 atau 56,2% hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros sebesar 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8 % dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak di teliti.

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dengan melakukan uji t. Hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyaan pada bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5%. Maka untuk mengetahui ditolak atau diterima hipotesisnya berdasarkan pada:

- H_0 (sistem rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).
- H_1 (sistem rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

Berikut ini hasil analisis menggunakan IBM SPSS Ver. 23 dapat dilihat pada tabel:

Tabel 14 Perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,380	2,264		3,259	,002
BEBAS	2,001	,207	,750	9,681	,000

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan pada tabel 14 menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,529 > T_{tabel} = 1,66543$. Berdasarkan analisis tersebut disimpulkan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian pada tingkat signifikan atau tingkat kesalahan sebesar 5% atau $0,05 >$ dari tabel signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *mechanical* PT. Bosowa Semen Maros Kabupaten Maros sehingga hipotesisnya diterima.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan bahwa:

1. Hasil uji regresi sederhana yaitu $Y = 7,380 + 2,001X$. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara sistem rekrutmen dengan kinerja karyawan, semakin baik sistem rekrutmen maka semakin baik kinerja karyawan
2. Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi yaitu nilai koefisien korelasi adalah sebesar $0,750 < 0,80$ Melampaui nilai batas atau tidak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji T menunjukkan $T \text{ hitung } 3,529 > T \text{ tabel } 1,665$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disignifikasikan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis diterima.

B. Saran

1. Perusahaan perlu mengupayakan agar lebih memperhatikan dasar dan sistem rekrutmen terhadap karyawan sehingga lebih meningkatkan kinerja karyawan. dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam PT. bosowa semen maros.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambahkan tenaga ahli untuk karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja dalam

perusahaan. Hal ini karena masih perlu di tambahkan tenaga ahli.untuk mencapai target dan tujuan organisasi dalam perusahaan yang berkaitan dengan sistem rekrutmen dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta :Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adi Mardianto,2014.*Managemen Recruitmen*.Jakarta.: Phinastika Publisher
- Achmad, Sudiro. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Gujarati and Dawn C. Porter. 2012. *Dasar–dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2011. *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT. Aksara
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kurniawan,D.2008.*RegresiLinier*.<http://www.google.co.id/2008/regresi.linier.html>.
- Moeheriono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rachmawati, Ike Kusdyah.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi
- Rivai.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*.jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nurul Badriyah.2014. *Analisis sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT.Personel alih daya*
- Narimawati Umi. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Genesis.
- Rudy Aryanto.2011. *Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*.PT Saba Indomedika
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wulandari Dwi Asri.2014. *Pengaruh Proses Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Indonesia Dwi Sembilan (IDS) Cabang Kabupaten Jember*
- Yuliyanti Ellyta.2011. *Analisis rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM Kabupaten Buton*

Lampiran:

KUESIONER

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA SEMEN MAROS

Responden yang terhormat,

Pernyataan dalam kuesioner ini semata-mata hanya untuk pengumpulan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis pada Universitas Muslim Maros. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan dan kesedian Bapak/Ibu, saudara(i), responden yang terhormat untuk menjawab beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini:

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Isilah identitas responden dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban.
3. Jawablah pertanyaan dalam kuesioner ini sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/ Saudara/Saudari rasakan.

4. Cara mengisi jawaban dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kolom:

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

5. Apabila Bapak/Ibu/Saudara/Saudari merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang tepat.

Contoh:

SS	S	KS	TS	STS
≠	✓			

DATA RESPONDEN

1. Unit Kerja :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin :
☐ Laki-laki
☐ Perempuan

4. Pendidikan Ditamatkan :

- ☐ SD
- ☐ SMP
- ☐ SMA
- ☐ Strata 1
- ☐ Strata 2
- ☐ Lainnya

5. Lama Bekerja : Tahun/bulan

6. Bagian/Departemen :

7. Jabatan/Pekerjaan :

KUESIONER

Variabel Rekrutmen (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Dasar sumber penarikan karyawan yang baik akan menghasilkan karyawan yang berkualitas					
2	Sumber karyawan lebih banyak diambil dari dalam perusahaan.					
3	Efektivitas rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan					

Variabel Kinerja Karyawan

NO	PERTANYAAN	SKOR				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai					
2	Pekerjaan akan cepat selesai bila sesuai dengan peraturan standar organisasi					
3	Hampir setiap pekerjaan dapat anda laksanakan dengan baik dan menantang.					
4	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda.					
5	mampu menyelesaikan tugas atau beban yang diberikan oleh pimpinan					
6	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di sepakati					
7	Karyawan selalu tepat waktu sesuai yang telah di tetapkan dalam peraturan perusahaan.					
8	Dengan adanya kerja sama yang baik maka akan mempercepat pekerjaan anda					

RIWAYAT HIDUP



sultan, Dilahirkan di Kabupaten maros tepatnya di Desa Tukamasea, Kecamatan Bantimurung pada hari sabtu tanggal 17 September 1991. Anak pertama dari enam bersaudara pasangan dari Baharuddin dan Abasyah. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di

SDN 14 Amessangeng Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros pada tahun 2003. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 2 Bantimurung Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros dan tamat pada tahun 2006 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah kejuruan di SMK Negeri 1 Maros pada tahun 2006 dan selesai pada tahun 2009. Pada tahun 2016 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Swasta, tepatnya di Universitas Muslim Maros (UMMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti menyelesaikan kuliah strata satu (S1) dengan menyusun skripsi yang berjudul” Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Mechanical PT.Bosowa Semen Maros. Universitas Muslim Maros (UMMA) 2018/2019